

À JOUR AU 1^{er} JANVIER 2026

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE



du 31 mars 2011

**et les accords collectifs et avenants relevant du même
champs**

VERSION CONSOLIDÉE ET ANNOTÉE PAR LE



REPRÉSENTANT EMPLOYEUR DE LA BRANCHE ACI

Préambule

En vigueur étendu

La convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion est née de la volonté de partenaires sociaux d'améliorer la protection de l'ensemble des salariés de la branche professionnelle, y compris les salariés en parcours d'insertion.

Pour les partenaires sociaux de cette convention collective nationale, les ateliers et chantiers d'insertion constituent une branche professionnelle à part entière. Les ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État selon l'article L. 5132-15 ont pour mission :

- 1) D'assurer l'accueil, l'embauche et la mise au travail sur des actions collectives des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;
- 2) D'organiser le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de leurs salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

L'ensemble des chapitres de cette convention collective nationale vise à assurer un cadre défini et identique pour tous les salariés des ateliers et chantiers d'insertion. Cette égalité de conditions d'exercices de l'activité professionnelle de l'ensemble des salariés de la branche doit contribuer à la professionnaliser.

Table des matières

TABLE DES MATIERES	2
TITRE IER – CONDITIONS D’APPLICATION	3
TITRE II – LIBERTE ET DIALOGUE SOCIAL. DROIT SYNDICAL. INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL.....	4
TITRE III INSTANCES DE SANTE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (ISCT)	19
TITRE IV EMPLOIS REPERES	22
TITRE V CLASSIFICATION. REMUNERATION	35
TITRE VI CONTRAT DE TRAVAIL	47
TITRE VII DUREE DU TRAVAIL	55
AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	62
ACTIVITÉ RÉDUITE POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI (OU « ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE » – APLD)	75
TITRE VIII REGIMES DE RETRAITE	83
TITRE IX REGIME DE PREVOYANCE	84
REGIME DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTE.....	98
TITRE X FORMATION PROFESSIONNELLE	115
ACCORD RELATIF A LA COLLECTE DES FONDS CONVENTIONNELS DE BRANCHE POUR LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	120
ACCORD RELATIF A LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR L’ALTERNANCE ET AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	122
ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	139
TITRE XI ACCORDS DE METHODE.....	154
TITRE XII MESURES TRANSITOIRES	157
POSITIONNEMENT DU 12 DECEMBRE 2024	160
TABLE DES MATIERES DETAILLEE	164

Titre Ier – Conditions d'application

ARTICLE 1^{ER} – CHAMP D'APPLICATION

En vigueur étendu (arrêté du 05 février 2021)

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit.

Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Modifié par la loi n° 2008-130 du 17 décembre 2008 (art. 63).

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national.

ARTICLE 2 – DUREE

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

ARTICLE 3 – REVISION

En vigueur étendu (arrêté du 05 février 2021)

La demande de révision de la convention collective est formulée par une ou plusieurs organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective.

Elle doit être notifiée aux autres organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et accompagnée d'un projet de modification.

La négociation débute dans les 6 mois suivant la réception de la demande de révision ; sa conclusion se fera dans les 6 mois après l'ouverture de la négociation.

Les dispositions de la présente convention collective resteront applicables jusqu'à la signature du nouvel accord.

ARTICLE 4 – DENONCIATION

En vigueur étendu (arrêté du 05 février 2021)

Toute dénonciation de la présente convention par une ou plusieurs organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective doit être portée, à la connaissance, des autres organisations syndicales représentatives conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail par lettre recommandée avec avis de réception.

Elle doit être motivée.

Cette dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par le code du travail.

En cas de dénonciation, et sauf dispositions spécifiques, une durée de préavis de 6 mois débute à compter de l'envoi de la lettre notifiant la dénonciation.

La dénonciation doit être suivie, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis, de l'ouverture de négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective.

La convention collective continue de produire effet jusqu'à la conclusion d'un texte de substitution ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du préavis.

Si la convention dénoncée n'est pas remplacée durant le délai de 18 mois ci-dessus mentionné, les salariés concernés bénéficieront d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée du travail équivalente à celle prévue dans le contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention dénoncée et du contrat de travail, lors des 12 derniers mois.

La dénonciation de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion doit faire l'objet de l'application des dispositions légales.

ARTICLE 5 – EFFETS

En vigueur étendu

La présente convention collective ne peut, en aucun cas, porter atteinte aux avantages acquis individuellement ou collectivement antérieurement à la signature de ladite convention en ce qui concerne les salaires, les conditions et la durée de travail, ni motiver la rupture du contrat de travail.

ARTICLE 6 – ADHESIONS

En vigueur étendu

Peuvent adhérer à la convention collective :

- toute organisation syndicale nationale représentative des salariés au titre de l'article L. 2121-1 du code du travail ;
- toute organisation nationale représentative des employeurs dans le champ défini à l'article 1^{er}.

ARTICLE 7 – APPLICATION

En vigueur étendu

Les employeurs, n'entrant pas dans le champ défini à l'article 1.1, et n'entrant pas dans le champ d'application d'une autre convention collective, peuvent décider d'appliquer la présente convention collective.

Titre II – Liberté et dialogue social. Droit syndical. Institutions représentatives du personnel

Section 1 Dialogue social au niveau local

ARTICLE 1^{ER} – LIBERTE D'OPINION, LIBERTE CIVIQUE. DISCRIMINATION. EGALITE PROFESSIONNELLE

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat.

Elles contribuent, dans les règles du droit, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la lutte contre toutes formes de harcèlement ou de discrimination dans le cadre professionnel.

L'employeur s'engage à ne pas tenir compte de l'appartenance ou non à un syndicat, de l'exercice de fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions politiques, philosophiques ou religieuses, de l'origine sociale ou raciale, du sexe ou de l'âge pour arrêter ses décisions, de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de la structure, notamment en ce qui concerne l'embauche, le renouvellement du contrat de travail ou son exécution, les salaires, les promotions, la formation professionnelle, les mesures disciplinaires, le licenciement et l'organisation du travail, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus, et s'emploieront à en faire assurer le respect intégral.

ARTICLE 2 – DROIT SYNDICAL

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les structures, conformément aux articles L. 2141-1 à L. 2141-12 du code du travail. L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer, en tenant compte des dispositions particulières prévues par le code du travail pour son application, ainsi que toutes autres dispositions autorisées par la loi.

La liberté de constitution de sections syndicales et de syndicats est reconnue aux organisations syndicales, conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail.

ARTICLE 3 – SECTIONS SYNDICALES

En vigueur étendu

Les attributions en matière de collecte, d'affichage, de publications et de tracts syndicaux relèvent des articles L. 2142-2 et L. 2142-3 à L. 2142-7 du code du travail.

Le fonctionnement des sections syndicales, la tenue de réunions syndicales et la mise à disposition des locaux relèvent des articles L. 2142-8 à L. 2142-11 du code du travail.

La volonté des signataires de cette convention collective est de favoriser la négociation d'accords locaux, pour tout ce qui relève des conditions matérielles liées au fonctionnement des sections

syndicales dans la structure : télécopie, téléphone, courrier électronique, salle de réunion, ou autres moyens.

Les adhérents de chaque section syndicale ou syndicat peuvent se réunir dans l'enceinte de la structure en dehors des horaires de travail, suivant les modalités fixées en accord avec l'employeur.

Les sections syndicales ou syndicat peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à la structure à participer à des réunions organisées par elles, dans les locaux mis à leur disposition, sous réserve de l'accord de l'employeur ou de son représentant.

Des personnalités extérieures, autres que syndicales, peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, sous réserve de l'accord de l'employeur ou de son représentant.

ARTICLE 4 – INFORMATIONS SYNDICALES

En vigueur étendu

L'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion dispose d'un crédit d'heures, fractionnables, considéré comme temps de travail pour des informations syndicales.

Pour les structures disposant d'un effectif, calculé en fonction des seuils, inférieur à 50 ETP (équivalent temps plein), le crédit d'heures alloué sera porté à 4 heures par an.

Pour les structures disposant d'un effectif, calculé en fonction des seuils, égal ou supérieur à 50 ETP (équivalents temps plein), le crédit d'heures alloué sera porté à 7 heures par an.

L'autorisation d'absence rémunérée sera accordée par l'employeur en fonction des nécessités de service et sur justification de la tenue d'une réunion d'information ouverte à tous les salariés, organisée par une organisation syndicale présente dans l'atelier et chantier d'insertion ou représentative au niveau national et interprofessionnel. L'organisation syndicale devra avertir l'employeur au plus tard 48 heures avant la tenue de la réunion.

(Modifié par avenant N° 14 du 10 janvier 2014), étendu par arrêté du 3 novembre 2016

ARTICLE 5 – DELEGUES SYNDICAUX

En vigueur étendu

A partir de 50 salariés, la législation en vigueur s'applique.

Chaque syndicat représentatif dans l'établissement, qui constitue une section syndicale, désigne, selon l'effectif, un ou plusieurs délégués syndicaux, pour les représenter auprès du chef d'entreprise en vertu des articles L. 2143-1 à L. 2143-5 du code du travail.

De 11 à 49 salariés, les délégués du personnel élus sur des listes syndicales représentatives définis au regard de l'article L. 2314-3 du code du travail peuvent être désignés par leur syndicat comme délégués syndicaux pour la durée de leur mandat. A ce titre, ils bénéficient de 2 heures mensuelles de délégations, qui s'ajoutent aux heures de délégations au titre de délégué du personnel sans possibilité de report d'un mois sur l'autre de ces heures de délégations.

ARTICLE 6 – ABSENCES POUR RAISONS SYNDICALES

CCN des Ateliers et Chantiers d'Insertion – IDCC 3016 - MAJ 22/04/2025

[\(Retour sommaire\)](#)

En vigueur étendu

Des autorisations exceptionnelles d'absences seront accordées aux salariés dument mandatés par leurs organisations syndicales dans les cas suivants :

1. Participation des représentants des organisations syndicales composant les délégations syndicales signataires (Terme exclu de l'extension par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin) de la convention collective nationale aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective nationale.

Les autorisations d'absences seront accordées, sur justification des convocations précisant lieux et dates des réunions. Elles seront considérées comme temps de travail. (avenant N° 24 du 9 novembre 2017 étendu).

2. Participation au congrès et instances statutaires : les autorisations d'absences des salariés concernés seront accordées par l'employeur à concurrence de 4 jours ouvrés par an, par organisation syndicale représentative et par structure, fractionnables, sur convocation écrite présentée 1 mois à l'avance, sauf cas d'urgence, par leur organisation syndicale. Ces absences sont autorisées et non rémunérées et pourront faire l'objet d'une utilisation du chéquier syndical remis aux fédérations.

3. Exercice d'un mandat syndical électif : sur justification du mandat dont les salariés sont investis dans le cadre statutaire de leur organisation syndicale représentative et sur présentation, 1 semaine à l'avance, d'une convocation écrite de leurs instances statutaires nationales, régionales, départementales, des autorisations d'absences peuvent être accordées à concurrence de 8 jours ouvrés par an, fractionnés ou non, aux membres de ces instances, pour l'exercice du mandat pour lequel ils sont régulièrement convoqués. Ces absences sont autorisées et non rémunérées et pourront faire l'objet d'une utilisation du chéquier syndical remis aux Fédérations.

ARTICLE 7 – SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR L'EXERCICE D'UN MANDAT SYNDICAL

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié, après au moins 1 an de présence, quitte la structure pour exercer un mandat syndical, son contrat de travail est suspendu.

La suspension implique que lors de la reprise de l'exécution normale du contrat de travail, le salarié retrouvera l'emploi qu'il a quitté temporairement ou un emploi similaire, correspondant à ses compétences et au paiement d'un salaire au moins égal à celui correspondant à son emploi précédent.

ARTICLE 8 – CONGES DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE, SYNDICALE

En vigueur étendu

Les dispositions relatives aux congés de formation économique, sociale et syndicale prévues aux articles L. 2145-1 à L. 2145-4 s'appliquent dans les structures occupant moins de 10 salariés.

Avis d'interprétation du 13 janvier 2012 : Les termes du premier alinéa de l'article 8 de l'accord du 7 juillet 2010 doivent être entendus de la manière suivante :

Les dispositions relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale prévues aux articles L. 2145-1 à L. 2145-4 s'appliquent à toutes les structures, sans condition d'effectif.

Toutefois, le salaire est maintenu au minimum, à hauteur de 2 jours par an, par l'organisation syndicale au sein d'une même structure.

Avenant N° 12 du 8 octobre 2013

En vigueur étendu

Les dispositions relatives à l'article L. 3142-8 du code du travail s'appliqueront également dans les structures dont l'effectif est inférieur à 10 salariés.

Dans ces structures, le salaire des participants à ce congé sera maintenu à hauteur de 2 jours par an, dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours.

Note du SyNESI : ces dispositions ne sont plus à jour. N'hésitez pas à contacter le SyNESI.

Institutions représentatives du personnel

Note du SyNESI : les articles 9 à 12 de la section « institutions représentatives du personnel » ne sont plus applicables depuis le premier tour de première mise en place du CSE dans vos structures à la suite de l'évolution législative de 2017.

ARTICLE 9 - DELEGUES DU PERSONNEL

En vigueur étendu

9.1. Mise en place

Dans chaque structure ou association occupant habituellement 11 salariés, il est institué des délégués du personnel, si cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans les structures de moins de 50 salariés, lorsqu'il y aura mise en place d'une ISCT (Instance de Santé et Conditions de Travail), les délégués du personnel seront associés à cette instance, en vertu de l'accord spécifique y afférent.

9.2. Élections (Avenant N° 12 du 08 octobre 2013 étendu)

Le déclenchement des élections et ses modalités se fera dans le respect des articles L. 2314-1 à L. 2314-31 du code du travail, toutefois la durée du mandat du délégué du personnel est de 3 ans en vertu de la loi du 2 août 2005 permettant l'adaptation de la durée du mandat par accord de branche.

9.3. Calcul de l'effectif

Le décompte des 11 salariés prévu à l'article L. 2314-1 du code du travail, pour déclencher une élection de délégués du personnel, pourra comporter au maximum un salarié à temps partiel, comptant pour un temps plein.

9.4. Collèges

Jusqu'à 25 salariés, collège électoral unique.

A partir de 26 salariés, 2 collèges : ouvriers et employés, d'une part ; cadres, techniciens, agents de maîtrise, d'autre part.

Cependant, les signataires encouragent à ce qu'un accord préélectoral puisse être conclu au niveau de l'entreprise, pour fonctionner avec un collège unique lorsque l'effectif est supérieur à 25 salariés, à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et par l'employeur ou l'organisation patronale dont il relève.

9.5. Électorat. – Éligibilité

Tous les contrats de travail sont pris en compte, contrats aidés compris.

9.6. Électorat

Sont électeurs tous les salariés quelle que soit leur nationalité, âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise, à la date du premier tour des élections.

9.7. Éligibilité

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis, quelle que soit leur nationalité, et ayant travaillé dans l'entreprise depuis 1 an au moins à la date du premier tour des élections.

Les protections sont assurées conformément aux dispositions des articles L. 2411-5 à L. 2411-7 du code du travail.

9.8. Nombre de délégués du personnel (art. R. 2314-1 du code du travail)

Effectif de l'établissement	Nombre de délégués titulaires	Nombres de délégués suppléants
11 à 25	1	1
26 à 74	2	2
75 à 99	3	3
100 à 124	4	4
125 à 174	5	5
175 à 249	6	6
Etc.		

9.10. Temps de délégation

Conformément aux articles L. 2315-1 à L. 2315-4 du code du travail :

- 10 heures par mois au-dessous de 50 salariés ;
- 15 heures par mois à partir de 50 salariés.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2315-2 bénéficient, en outre, d'un crédit de 20 heures par mois pour l'exercice des attributions dévolues au délégué du personnel et au comité d'entreprise.

9.11. Mission des délégués du personnel

Ils ont notamment pour mission :

- de représenter le personnel auprès de l'employeur, et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective, en matière d'application de la réglementation du travail (code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...) ;
- d'être consultés en l'absence du comité d'entreprise, sur les licenciements économiques, la durée du travail (heures supplémentaires, heures individualisées), la formation professionnelle. Ils sont également consultés sur la fixation annuelle des congés payés ;
- de pouvoir également faire des suggestions sur l'organisation générale de l'entreprise ;
- d'être les interlocuteurs de l'inspection du travail qu'ils peuvent saisir de tout problème d'application du droit du travail, et accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites dans l'entreprise.

9.12. Moyens

Réunions mensuelles avec l'employeur ou son représentant : au moins une fois par mois l'employeur doit convoquer et recevoir les délégués du personnel, qui peuvent se faire assister par un représentant syndical éventuellement extérieur à l'entreprise.

Un crédit d'heures de 10 ou 15 heures par mois selon l'effectif, consacré aux activités de délégations, hors réunions mensuelles avec l'employeur.

Tous les moyens matériels prévus par la loi, en particulier un panneau d'affichage, fermant à clé, dans l'établissement.

L'accès à certains documents obligatoires, tels que le registre du personnel, le registre de sécurité, le registre spécial des demandes émanant des délégués du personnel et les réponses motivées de l'employeur.

Un exemplaire de la convention collective.

Les délégués du personnel, dans le cadre de l'exercice de leur fonction, ont accès aux moyens de communication de la structure (télécopie, téléphone, courrier électronique...), les contraintes de fonctionnement étant prises en compte pour mettre en œuvre cette faculté.

ARTICLE 10 - COMITÉ D'ENTREPRISE

En vigueur étendu

Les articles L. 2321-1 à L. 2328-2 du code du travail définissent les modalités de constitution du comité d'entreprise en fonction de l'effectif, de consultation, d'attributions et pouvoirs, de composition, d'élections et de fonctionnement.

Conformément au titre II du livre III du code du travail, il est institué un comité d'entreprise dans les structures occupant au moins 50 salariés, si cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Les élections des membres du comité d'entreprise ont lieu tous les 3 ans. Le protocole d'accord déterminé au niveau de chaque structure et/ou établissement la répartition des sièges par collège électoral ainsi que les modalités pratiques de vote.

Les membres du comité d'entreprise sont désignés pour 3 ans, leur mandat est renouvelable.

ARTICLE 11 - DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL (AVENANT N° 5 DU 10 AVRIL 2013)

Non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2326-1 du code du travail dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider la mise en place d'une délégation unique de représentation du personnel.

Celle-ci réunit les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein d'une même délégation élue, en confiant les missions du comité d'entreprise aux délégués du personnel.

Le nombre et le crédit d'heures des délégués sont augmentés en conséquence. Les effectifs sont calculés conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

ARTICLE 12 - COMITÉ D'HYGIENE, DE SECURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

En vigueur étendu

Dans les structures de 50 salariés et plus, les dispositions relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont celles prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

ARTICLE 13 - INSTANCE DE SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL¹

Étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.4611-3 du code du travail

Dans les structures de moins de 50 salariés, est mise en place une instance destinée à l'ensemble du personnel, tous contrats confondus, dénommée Instance de Santé et Conditions de Travail (ISCT), telle que décrit dans l'accord spécifique y afférent du 17 juin 2010.

¹ L'article 13 du titre II est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 4611-3 du code du travail.

Avenant n°5 du 13 avril 2013 (non-étendu) :

Les délégués du personnel élus sont investis des missions dévolues aux membres de l'instance santé et conditions de travail sans faire obstacle à l'application de l'article L. 4611-3 du code du travail.

ARTICLE 14 - MEDIATION

En vigueur étendu

La médiation d'entreprise est un mode de prévention et de résolution amiable, simple, rapide et confidentiel des tensions, différends, conflits et crises.

Les signataires de cette convention collective inciteront leurs adhérents respectifs à avoir recours à cette médiation avant toute saisine judiciaire.

Médiation en cas de conflits individuels ou collectifs :

Lorsqu'il y a désaccord entre salarié(s) et l'employeur ou son représentant pour l'application du contrat de travail, de l'application du droit du travail ou de la présente convention collective, le(s) salarié(s) doit(vent) argumenter par écrit sur les motifs qui conduisent à recourir à cette démarche de médiation.

Il faut adresser cet argumentaire au responsable direct, avec copies au directeur, au président, à l'organisation syndicale locale de son choix (ou le représentant du personnel de son choix) ainsi qu'à l'organisation syndicale nationale de son choix.

La direction doit apporter une réponse écrite qui, si elle n'est pas en faveur du salarié, doit contre argumenter sur chacun des points évoqués.

En cas de désaccord persistant, le salarié pourra solliciter l'organisation syndicale de son choix (ou le représentant du personnel ou encore, en leur absence, le salarié de son choix pourvu que ce dernier accepte) pour que ce tiers l'assiste au cours d'un entretien tripartite (salarié, directeur et président, tiers) à l'issue duquel le directeur sera tenu de prendre sa décision.

Ce n'est qu'à l'issue de cet entretien tripartite et si le désaccord demeure persistant, que le ou les salariés pourront, via l'intervention d'une organisation syndicale de salariés, signataire de la présente convention collective nationale, saisir la commission paritaire nationale de recours.

Section 2 : Dialogue social au niveau national

En vigueur étendu

Les négociations s'effectueront dans le cadre de :

ARTICLE 1ER - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE NEGOCIATION POUR LE SUIVI ET LES EVOLUTIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE (AVENANT N°5 DU 10 AVRIL 2013)

En vigueur étendu à l'exclusion des termes « au niveau national, signataires de la convention » car contraire aux dispositions de l'article L.2261-19 du code du travail ainsi qu'au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. Soc. 29 mai 2001)

Il est créé une commission paritaire nationale de négociation (CPNN) composée des organisations syndicales, *signataires de la convention*.

La présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales tous les 3 ans, les employeurs assureront la première présidence.

La présidence convoque cette CPNN à chaque fois que nécessaire pour assurer ses missions, au minimum une fois par année civile, ainsi qu'à la demande de toute organisation syndicale signataire de la convention collective, dans un délai qui ne peut dépasser 6 semaines après réception d'une demande motivée.

Elle est composée au maximum de 3 représentants par délégation syndicale représentative et d'une délégation paritaire équivalente du SYNESI.

Elle est chargée du suivi et de l'évaluation de la convention collective nationale, d'anticiper les évolutions liées à la branche professionnelle, elle est compétente en matière de révisions de la présente convention, et peut la compléter par voie d'avenants.

ARTICLE 2 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE RECOURS ET D'INTERPRETATION

En vigueur étendu

Elle est composée d'autant de représentants employeurs signataires que de représentants salariés signataires de la convention collective, soit :

- 2 représentants maximum par organisation syndicale représentative signataire de la convention collective ;
- et autant de représentants du SYNESI.

Elle sera instituée dans le mois qui suivra la signature de la convention collective. Les votes s'effectueront par organisation, dans le respect du principe du paritarisme salariés-employeurs.

La présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales tous les 3 ans, les organisations syndicales de salariés assureront la première présidence.

Les décisions de la commission nationale prises à la majorité sont exécutoires. Réunion de la commission paritaire nationale d'interprétation

Sa compétence porte exclusivement sur l'interprétation de la convention. Elle ne peut être saisie qu'à l'initiative du SYNESI ou des organisations syndicales de salariés signataires sur des questions faisant l'objet d'une instruction complète préalable définie dans le règlement intérieur.

Les décisions sont prises à la majorité des voix et font l'objet d'un procès-verbal transmis aux membres de la commission et aux parties concernées.

Toute demande de réunion est obligatoirement accompagnée d'un rapport écrit pour étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

Un procès-verbal de délibération sera établi et ratifié à chaque séance par les représentants des parties. Il est diffusé aux parties signataires de la convention collective.

Les décisions d'interprétation de la commission ont vocation à être étendues. Réunion de la commission paritaire nationale de recours

Sa compétence porte sur les conflits individuels et collectifs qui n'ont pu être résolus dans une structure.

Elle ne peut être saisie qu'à l'issue de la procédure de médiation locale prévue à l'article 14 de la présente convention.

Elle est saisie par l'organisation syndicale de salariés la plus diligente par lettre adressée au syndicat employeur signataire de la convention collective nationale. Elle rend son avis, en principe, dans le mois qui suit la réception de la demande.

Ses décisions sont exécutoires. Un procès-verbal est établi au terme de la réunion et notifié sur-le-champ aux parties.

Les décisions prises par cette commission ne font pas obstacle aux procédures de saisines habituelles de droit.

CREATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION DITE « CPPNI » (ACCORD DU 28 JUIN 2017).

En vigueur étendu (arrêté du 02 avril 2021)

Adresse postale de la CPPNI :

La branche, conformément à son obligation a transmis l'adresse postale et électronique de la CPPNI au ministère chargé du travail en date du 13 février 2017. Les conventions et accords d'entreprise seront transmis à cette adresse, la branche se chargeant de la publicité de cette information auprès des adhérents à la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion.

Mission de la branche :

Étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.2232-9 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (arrêté du 2 avril 2021).

1. Engager la négociation sur la réduction des branches.
2. Négocier les garanties applicables aux salariés relevant de son champ d'application.
3. Définir dans le cadre de la négociation l'ordre public conventionnel de branche et déterminer les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que ceux de la branche.
4. Réguler la concurrence entre les structures relevant de son champ d'application.
5. Représenter la branche dans l'appui aux associations vis-à-vis des pouvoirs publics
6. Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

7. Etablir un rapport annuel d'activité comprenant le bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien, les jours fériés, les congés payés et autres congés, le compte épargne-temps.
8. Rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'un accord ou sur un accord collectif.
9. Exercer des missions d'observatoire paritaire de la négociation collective.
10. Assurer une veille législative et réglementaire.
11. Rédiger des accords-cadres type portant sur différents choix pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La branche sera destinataire, pour information, des accords d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel.

Réunions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunira à minima trois fois par an.

La négociation annuelle obligatoire aura lieu chaque année à partir du mois de septembre. Elle portera exclusivement sur les rémunérations, conditions d'emploi dans la branche. Chaque négociation pourra se poursuivre sur plusieurs réunions. Lors de la dernière réunion, la commission paritaire définira les thèmes de négociation à aborder.

ARTICLE 3 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EMPLOI FORMATION

En vigueur étendu

Elle est composée d'autant de représentants employeurs signataires que de représentants salariés signataires de la convention collective, soit :

- 2 représentants maximum par organisation syndicale représentative signataire de la convention collective ;
- et autant de représentants du SYNESI. Elle se réunit au minimum une fois tous les ans.

La présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés, tous les 3 ans, les employeurs assureront la première présidence.

Elle est chargée :

- du suivi, de l'observation et du contrôle de la mise en œuvre des actions de formation professionnelle dans la branche ;
- de proposer à la commission nationale de négociation la détermination des taux, du choix de l'OPCA et des prestations associées ;
- du suivi des relations avec l'OPCA : contractualisations, mutualisation de fonds et d'actions, observatoire, etc. ;
- d'observer, d'anticiper et de proposer des actions visant à anticiper les besoins de professionnalisation, d'emploi et de formation de la branche.

ARTICLE 4 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE LA PREVOYANCE

En vigueur étendu

Elle est composée d'autant de représentants employeurs signataires que de représentants salariés signataires de la convention collective, soit 2 représentants maximum par organisation syndicale représentative signataire de la convention collective.

Elle se réunit au minimum deux fois tous les ans.

La présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés, tous les 3 ans, les organisations syndicales de salariés assureront la première présidence.

Elle est chargée :

- du suivi et du contrôle du régime de prévoyance,
- de proposer à la commission nationale de négociation la détermination des taux et des prestations associées ;
- du choix de l'organisme de prévoyance ;
- de formaliser et suivre le contrat avec l'organisme de prévoyance ;
- de proposer des supports d'information concernant la prévoyance.

ARTICLE 5 - FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES

En vigueur étendu

5.1. Un règlement intérieur définira le fonctionnement des commissions paritaires mises en place et mettra en œuvre les règles de procédure définissant les modalités de contrôle de chacune des parties.

5.2. Le secrétariat des commissions paritaires est assuré par le syndicat employeur qui est chargé de la préparation des réunions et de l'instruction des dossiers.

ARTICLE 6 - MISE EN PLACE ET MOBILISATION DU CHEQUIER SYNDICAL

En vigueur étendu

Afin de favoriser le dialogue social, les partenaires sociaux décident de créer un chéquier syndical remis à chaque fédération syndicale de salariés signataire de la convention collective nationale et au SYNESI. Ce chéquier est alimenté pour chaque organisation sur les fonds définis à l'article 2.7.9.

Ce chéquier permet de gérer les journées (ou demi-journées) d'absence de tout salarié de la branche professionnelle dans le cadre des activités syndicales. Les modalités d'utilisation, dévolues au chéquier syndical, seront définies par le règlement intérieur du comité de gestion des fonds du paritarisme.

Pour les représentants des organisations syndicales des salariés, le chèque sera remis à la structure qui relève de la convention collective nationale avant la date d'absence demandée, dans les délais et aux conditions que définira le règlement intérieur du comité de gestion des fonds du paritarisme.

Le salarié obtient alors une autorisation d'absence. En contrepartie, la structure recevra un dédommagement forfaitaire, financé sur la part revenant à l'organisation émettrice du chèque.

ARTICLE 7 - FINANCEMENT DU PARITARISME REPONDANT AUX POINTS SUIVANTS

En vigueur étendu

7.1. Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme

Le financement du paritarisme est assuré par une cotisation de 0,1 % de la masse salariale annuelle brute.

7.2. Collecte des fonds du paritarisme

Étendu sous réserve que la collecte des contributions relatives au financement du paritarisme fasse l'objet de comptes distincts au sein de l'OPCA conformément aux dispositions de l'article L.6332-1-1 du code du travail.

La contribution définie à l'article 2.6.1 sera appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement par l'OPCA. L'organisme sera choisi et mandaté par les partenaires sociaux pour recouvrer cette contribution.

Celle-ci sera appelée à compter de la date de signature de l'accord sur la formation professionnelle.

Avenant N° 5 du 10 avril 2013 (non-étendu) : La collecte des fonds du paritarisme est recouvrée par l'OPCA désigné par la branche et figure sur une ligne spécifique sur le bordereau d'appel des contributions de formation. Un compte bancaire dédié reçoit ces fonds dont la gestion est assurée paritairement, dans le respect des articles L. 6332-1 à L. 6332-1-2 du code du travail.

7.3. Gestion des fonds du paritarisme

Les sommes ainsi collectées seront versées au SyNESI après la prise en compte des frais de gestion de la collecte et de restitution des produits financiers.

Le SyNESI est en charge de la gestion des fonds du paritarisme au titre du secrétariat des commissions paritaires nationales.

Il est ouvert à cet effet, par le SyNESI, un compte spécifique « Gestion du paritarisme ».

7.4. Comité de gestion des fonds du paritarisme

Il est institué un comité de gestion qui a pour rôle de vérifier la collecte de la contribution paritaire et d'en arrêter la répartition. Il adopte au vu d'un budget prévisionnel la répartition de ces fonds. Ce comité de gestion est composé d'un membre de la CPPNI par organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la CCN des ACI et d'autant de membres de l'organisation patronale représentative de la branche (avenant n°25 du 21 décembre 2017).

Il adopte un règlement intérieur pour son fonctionnement qui sera mis en place à la création de cette convention collective.

7.5. Règles d'indemnisation et de remboursement de frais de participation aux commissions paritaires nationales

Il s'agit des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants des employeurs et des représentants des organisations syndicales de salariés composant les délégations syndicales signataires de la convention collective nationale appelés à participer aux commissions paritaires nationales.

Les remboursements sont effectués sur une base déterminée par le règlement intérieur du comité de gestion.

7.6. Dédommagement forfaitaire des structures

Pour les structures relevant de la convention collective nationale employant un salarié convoqué officiellement à une commission paritaire nationale, il est institué un dédommagement systématique et forfaitaire par personne salariée dans un atelier et dans un chantier d'insertion effectivement présente à ladite réunion.

7.7. Financement des frais de fonctionnement

Il s'agit des :

- frais et temps afférents à la préparation, la tenue, aux comptes rendus et au suivi des commissions et instances paritaires nationales. Ce travail est assuré par le secrétariat des commissions paritaires nationales (CPNN) ;
- frais de gestion des fonds du paritarisme par le secrétariat des CPN ;
- frais du comité de gestion ;
- frais de location de salles ;
- frais de secrétariat des CPN.

7.8. Financement des frais des actions paritaires

Il s'agit des frais éventuels liés aux actions menées par les partenaires sociaux et actés par la commission paritaire nationale de négociation pour le suivi et les évolutions de la convention collective nationale : évènements, manifestations, frais de la consultation, etc.

7.9. Répartition du solde des fonds du paritarisme

Une proportion maximum des fonds collectés (déterminée par le règlement intérieur) sera affectée au remboursement des frais déterminés aux articles 2.6.5 à 2.6.8 ci-dessus. L'attribution par membres des différentes commissions paritaires nationales sera répartie ensuite conformément aux décisions du comité de gestion des fonds du paritarisme.

(avenant n°25 du 21 décembre 2017) Les conditions d'exercice du paritarisme prévues aux articles II. 6.5 à II. 6.8 ci-dessus étant assurées, le solde en découlant est ensuite réparti en deux parties égales :

- l'une aux organisations patronales représentatives dans la branche des ACI ;
- l'autre est répartie entre les organisations syndicales signataires² et représentatives dans le champ d'application de la CCN des ACI.

Le calendrier des versements de la dotation sera déterminé dans le cadre du règlement intérieur du comité de gestion des fonds du paritarisme.

ARTICLE 8 (SANS OBJET) - CREATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE VALIDATION DITE « CPNV » (AVENANT N° 16 DU 4 FEVRIER 2015).

En vigueur non étendu

Information du SyNESI : les dispositions légales ayant été modifiées, cet article n'est plus applicable.

Titre III Instances de santé et conditions de travail (ISCT)

PREAMBULE

En vigueur étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.4611-3 du code du travail

La volonté commune des partenaires signataires de cet accord est de favoriser concrètement le dialogue concernant la santé et les conditions de travail à l'intérieur des ACI. L'une des voies pour y parvenir est de mettre en place une nouvelle instance pour l'ensemble du personnel, sans distinction de statut et exclusivement lorsque l'obligation légale de constituer un CHSCT n'est pas remplie. Cette nouvelle instance s'appellera instance de santé et conditions de travail (ISCT).

A l'issue d'une période expérimentale de 2 ans, les signataires du présent dispositif expriment leur volonté de généraliser cette instance à l'ensemble des ateliers et des chantiers d'insertion.

Le présent accord fixe les conditions minimales qui doivent s'appliquer à l'ensemble des structures, et les modalités qui sont laissées à la libre appréciation des acteurs.

L'ISCT est une instance de consultation. Sa mise en œuvre est organisée par l'employeur.

Avenant N° 6 du 10 avril 2013 (étendu par arrêté du 3 novembre 2016)

Dans le cadre du fonctionnement de l'ISCT, il sera fait application de l'article L. 4611-3 du code du travail. Si la structure dispose de délégués du personnel, ces derniers sont membres de droit de l'instance.

ARTICLE 1ER - OBJECTIF

En vigueur étendu

² Les termes « signataires et » sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec) et le Conseil d'Etat (CE, 10 juillet 2015, n° 376775, n° 376867). (Arrêté du 31 janvier 2020 - art. 1)

L'objectif est de créer un espace de dialogue dédié à tous les salariés : encadrants et salariés en parcours d'insertion.

Cet espace ne se substitue pas au droit syndical et aux différentes instances représentatives dans l'ACI et permet une expression collective des salariés.

Cette instance permet l'information et le recueil des observations des salariés en matière de prévention de la santé, sécurité, et d'amélioration des conditions de travail.

ARTICLE 2 - COMPETENCES DE L'ISCT

En vigueur étendu

Les compétences de cette instance consultative portent sur :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels ;
- le respect des prescriptions législatives, règlementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- le développement de la prévention santé et sécurité par des actions de sensibilisation, d'information et de formation ;
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail.

Ces compétences ne se substituent pas aux obligations légales en vigueur.

ARTICLE 3 - COMPOSITION

En vigueur étendu

L'ISCT est composée :

- de l'employeur ou son représentant ;
- des représentants des salariés sur la base au minimum d'un représentant par tranche de 10 salariés, tout en veillant à ce que les différentes activités soient représentées.
- Les délégués du personnel sont associés à cette instance.

Les salariés en parcours d'insertion représentent, au minimum, 50% des représentants des salariés présents à l'ISCT.

La participation des salariés à l'ISCT est basée sur le volontariat. L'employeur organise, tous les 2 ans, une réunion plénière avec l'ensemble des salariés qui décident du mode d'élection et procèdent à l'élection de leurs représentants.

En cas de départ d'un représentant entre deux séances plénières, c'est l'instance qui procède, par cooptation, au remplacement de ce représentant jusqu'aux prochaines élections.

Le secrétariat est assuré par un membre de l'instance qui se sera porté volontaire. Les modalités de désignation du secrétaire sont définies par chaque instance. Elles peuvent être modifiées à l'occasion de chaque séance plénière.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour participer à cette instance. Les membres ne peuvent prétendre aux règles spécifiques des membres d'un CHSCT.

La mission des membres consiste à recueillir et rendre compte des difficultés ou des améliorations à apporter en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Peuvent être invités :

- le médecin du travail ;
- l'inspecteur du travail ;
- la CRAM ou la MSA ;
- le personnel de santé rattaché à la structure ;
- toute autre personne « ressource ».

ARTICLE 4 - FONCTIONNEMENT DE L'ISCT

En vigueur étendu

L'instance de santé et conditions de travail est présidée par l'employeur ou son représentant. Un minimum de quatre réunions annuelles est à tenir. Ces réunions sont considérées comme du temps de travail effectif. Un crédit de 2 heures par réunion et par salarié participant est attribué pour la préparation de celle-ci.

L'ordre du jour est défini sous la responsabilité de l'employeur. Chaque membre de l'ISCT peut soumettre à l'employeur de nouveaux points à cet ordre du jour au plus tard 15 jours avant la prochaine instance.

L'ordre du jour est communiqué aux membres de l'instance, au minimum 10 jours avant la réunion.

Un compte rendu est rédigé conjointement par les membres à la fin de chaque réunion et celui-ci est diffusé auprès des salariés, à minima par voie d'affichage sur un panneau réservé à cet usage. Il contient aussi les points que l'ensemble des participants souhaite aborder lors de la prochaine réunion, ainsi que la date de la prochaine instance.

Titre IV Emplois repères

ARTICLE 1^{ER} – SALARIE POLYVALENT (SALARIEE POLYVALENTE)

En vigueur étendu

Préambule (préambule ajouté par avenant du 15 avril 2024, étendu)

Les salariés relevant du présent article sont embauchés pour exercer une activité professionnelle par les Ateliers et Chantiers d'Insertion ou plus largement par des structures de l'insertion par l'activité économique ou de l'économie sociale et solidaire et bénéficient d'actions d'accompagnement et/ou de formation soit en raison des difficultés d'insertion sociale et professionnelle qu'ils rencontrent soit parce qu'ils étaient privés durablement d'emploi malgré l'accomplissement de démarches de recherche d'emploi.

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Le ou la salarié(e) polyvalent(e) occupe un emploi en vue d'une insertion sociale et professionnelle.

Conditions, lieu et nature de l'activité (paragraphe ci-dessous modifié par avenant du 15 avril 2024, étendu)

L'activité peut s'exercer au sein des Ateliers et Chantiers d'Insertion ou plus largement des structures de l'insertion par l'activité économique ou de l'économie sociale et solidaire mais également auprès, de particuliers, d'associations, de collectivités ou d'entreprises dans le cadre d'une mise à disposition autorisée par les dispositions légales et réglementaires. L'activité peut s'exercer en extérieur (chantiers, jardins, domaines publics...) comme en intérieur (ateliers, boutiques...).

Savoirs de base et niveau de connaissance

Cet emploi est accessible sans conditions particulières de formation ou d'expérience préalable.

Compétences développées au cours de l'emploi (intitulé modifié par avenant du 15 avril 2024, étendu)

Technicité :

- exécuter son travail en fonction des consignes.

Traitement de l'information :

- respecter rigoureusement les consignes et les modes d'intervention.

Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité :

- travailler en équipe ;
- s'adapter aux changements d'équipes et de rythmes ;
- rendre compte ;
- être en contact avec le public.

Contribution, raison d'être de l'emploi :

- participer à la réalisation de la production ou du service, en vue de son insertion professionnelle ;

- respecter les délais de réalisation.

ARTICLE 2 - ASSISTANT(E) TECHNIQUE

En vigueur étendu

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Réalise des travaux techniques sous la direction d'un encadrant, dans le cadre des activités de l'ACI. Assiste ou remplace occasionnellement l'encadrant technique, pédagogique et social dans les tâches simples.

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure atelier et chantier d'insertion (ACI). En extérieur (chantiers, jardins, domaines publics...) comme en intérieur (ateliers, boutiques...).

Savoirs de base et niveau de connaissance

Cet emploi nécessite une formation ou une expérience dans l'activité.

Compétences

Technicité :

- mettre en œuvre les techniques afférentes au poste de travail ;
- organiser son poste de travail en fonction des consignes ;
- contrôler l'approvisionnement ou approvisionner son poste de travail en matériel.

Traitement de l'information :

- respecter les consignes et les modes d'intervention.

Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité :

- travailler en équipe ;
- s'adapter aux changements d'équipes et de rythmes ;
- être en contact avec le public ;
- être discret(e) quant aux informations connues dans l'exercice de l'activité.

Contribution, raison d'être de l'emploi :

- participer à la réalisation de la production ou du service ;
- respecter les délais de réalisation ;
- assister l'encadrant technique.

ARTICLE 3 - ASSISTANT(E) ADMINISTRATIF(VE)

En vigueur étendu

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Réalise l'ensemble ou une partie des tâches administratives, de secrétariat et d'accueil au sein d'un ACI.

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure atelier et chantier d'insertion (ACI).

Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être prérequis

Cet emploi est accessible à partir de formations de niveau V, ou IV, ou III (CAP/BEP/bac pro/BTS gestion administrative, ou titre homologué de formation continue) ou une expérience professionnelle.

Compétences

Technicité :

- mettre en œuvre les méthodes et procédures afférentes au poste ;
- respecter les délais de réalisation ;
- maîtriser l'outil informatique utilisé dans l'ACI ;
- assurer l'accueil physique et/ou téléphonique ;
- classer et archiver les documents.

Traitement de l'information :

- traiter toutes les informations internes et externes concernant l'ensemble de l'administration de l'ACI avec les moyens bureautiques habituels ;
- respecter les consignes données ;
- réaliser un compte rendu régulier des activités administratives à l'attention de la direction.

Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité :

- orienter les personnes se présentant à l'accueil (physique ou téléphonique) ;
- organiser son travail, hiérarchiser les tâches à réaliser et prendre des initiatives ;
- travailler en équipe ;
- être discret(e) quant aux informations connues dans l'exercice de l'activité.

Contribution, raison d'être de l'emploi :

- assurer l'ensemble des travaux administratifs et leur suivi ;
- pouvoir aider le directeur(trice) ou le coordinateur(trice) dans la prise de décision.

ARTICLE 4 - COMPTABLE

En vigueur étendu

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Réalise l'ensemble ou une partie des tâches comptable au sein d'un ACI.

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure atelier et chantier d'insertion (ACI).

Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être prérequis

Cet emploi est accessible à partir de formations de niveau V, ou IV, ou III (CAP/BEP/bac pro/BTS comptabilité, ou titre homologué de formation continue) ou une expérience professionnelle.

Compétences

Technicité :

- maîtriser la technique comptable et les logiciels de comptabilité et de gestion ;
- collecter, enregistrer et traiter les informations comptables de la structure, à l'aide de l'outil informatique ;
- effectuer périodiquement les états de rapprochement, les soldes, dans des formes qui garantissent leur authenticité ;
- assurer des travaux comptables spécifiques (salaires, charges, déclarations fiscales) ;
- classer et archiver les documents.

Traitement de l'information :

- rendre compte en termes monétaires ou financiers de l'activité de la structure vis-à-vis de la réglementation fiscale et/ou de la législation sociale du travail (déclarations mensuelles) ;
- tenir à jour des fichiers ;
- respecter les consignes données.

Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité :

- respecter la confidentialité des informations traitées ;
- organiser son travail, hiérarchiser les tâches et prendre des initiatives ;
- travailler en équipe. Contribution, raison d'être de l'emploi ;
- assurer l'ensemble des travaux comptables et leur suivi ;
- respecter les délais de réalisation et les impératifs de date ;
- pouvoir aider le (la) directeur(trice) ou le (la) coordinateur(trice) dans la prise de décision.

ARTICLE 5 - ACCOMPAGNATEUR(TRICE) SOCIO-PROFESSIONNEL(LE)

En vigueur étendu

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Au sein d'un ACI et dans le cadre de son projet d'accompagnement, l'accompagnateur(trice) est le référent des salariés polyvalents en matière de parcours d'insertion et de formation socio-professionnelle et est polyvalent sur l'ensemble des aspects liés aux parcours d'insertion (accompagnement social et accompagnement professionnel).

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure atelier et chantier d'insertion (ACI).

L'activité de l'accompagnateur(trice) s'exerce sous forme d'entretien individuel ou de séance collective et peut l'amener à se déplacer en dehors de la structure.

Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être prérequis

Diplôme professionnel de niveau V, ou IV, ou III (CAP/BEP/bac pro/BTS, ou titre homologué de formation continue), ou un autre niveau avec une expérience de plusieurs années dans l'activité exercée.

Bonne connaissance du cadre légal de l'insertion professionnelle. Connaissances de base en droit du travail.

Compétences

Technicité :

- connaître le secteur où s'exerce l'activité de l'ACI ou un secteur équivalent ;
- connaître les filières professionnelles et le tissu socio-économique du bassin d'emploi local ;
- maîtriser les domaines liés au recrutement, bilan, formation et emploi des salariés polyvalents ;
- définir des objectifs et les étapes du parcours d'insertion ;
- dresser un bilan formation et emploi des salariés polyvalents ;
- contribuer à résoudre les difficultés des salariés polyvalents ;
- évaluer la progression des salariés polyvalents afin d'adapter le déroulement des parcours.

Traitement de l'information :

- mettre en œuvre le parcours d'insertion défini avec l'encadrant ;
- formaliser les étapes des parcours d'insertion ;
- réaliser des diagnostics, définition et mise en œuvre de préconisations ;
- assurer une veille et se former en permanence sur l'ensemble des aspects liés à l'insertion socio- professionnelle et aux méthodes pédagogiques en milieu en difficulté.

Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité :

- créer une relation personnalisée avec les salariés polyvalents en insertion ;
- assurer la fonction de référent d'étape et la coordination des référents de parcours ;
- collaborer avec l'encadrant technique, pédagogique et social et les différents partenaires pour l'évaluation des salariés polyvalents ;
- orienter, en fonction des problèmes, les salariés polyvalents vers les bons interlocuteurs ;

- mettre en œuvre un travail individualisé d'insertion sociale et professionnelle avec l'ensemble des acteurs internes et externes à l'ACI ;
- être discret(e) concernant les informations connues dans l'exercice de l'activité ;
- gérer des situations d'urgence, de conflit ou d'agressivité ;
- créer et maintenir des liens avec l'environnement (structurels et institutionnels).

Contribution, raison d'être de l'emploi :

- accompagner les salariés polyvalents dans toutes les étapes de leur insertion ;
- veiller à l'émergence des projets professionnels en lien avec les problèmes sociaux et les situations individuelles ;
- aider le (la) directeur(trice) ou le (la) coordinateur(trice) dans la prise de décision.

ARTICLE 6 - ENCADRANT(E) TECHNIQUE, PÉDAGOGIQUE ET SOCIAL(E)

En vigueur étendu

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Au sein d'un ACI et dans le cadre de son projet d'accompagnement, l'encadrant(e) technique, pédagogique et social(e) encadre des salariés polyvalents autour d'un support d'activités techniques et participe à l'ensemble des aspects liés aux parcours d'insertion.

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure atelier et chantier d'insertion (ACI). En extérieur (chantiers, jardins, domaines publics...) comme en intérieur (ateliers, boutiques...).

Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être prérequis

Diplôme professionnel de niveau V, ou IV, ou III (CAP/BEP/bac pro/BTS, ou titre homologué de formation continue) du secteur d'activité, ou un autre niveau avec une expérience de plusieurs années dans l'activité exercée.

Bonne connaissance du cadre légal de l'insertion professionnelle. Connaissances de base en droit du travail.

Compétences

Technicité :

- maîtriser les connaissances techniques et avoir une bonne connaissance du secteur où s'exerce l'emploi ou d'un secteur équivalent ;
- maîtriser les domaines liés au recrutement, bilan, formation et emploi des salariés polyvalents ;
- mettre en œuvre des apprentissages avec la pédagogie adaptée aux difficultés des salariés polyvalents et aux spécificités du support d'activité technique ;
- définir des objectifs et les étapes du parcours d'insertion ;

- maîtriser et faire appliquer les aspects de prévention de la santé et de la sécurité au travail ;
- évaluer les salariés polyvalents afin d'adapter les parcours d'insertion et en assurer la formalisation et le suivi ;
- dresser un bilan formation et emploi des salariés polyvalents ;
- organiser et animer le travail en équipe ;
- expliquer et faire appliquer les règles et les consignes de cohésion et de fonctionnement d'un groupe.

Traitement de l'information :

- mettre en œuvre le parcours d'insertion défini avec l'accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) ;
- formaliser les étapes des parcours d'insertion ;
- réaliser des diagnostics techniques ou d'accompagnement, définir et mettre en œuvre des préconisations ;
- assurer une veille et se former en permanence sur l'ensemble des aspects liés à l'insertion socio- professionnelle et aux méthodes pédagogiques en milieu en difficulté.

Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité :

- créer une relation personnalisée avec les salariés polyvalents ;
- collaborer avec l'accompagnateur(trice) et les différents partenaires pour l'évaluation des salariés polyvalents ;
- mettre en œuvre un travail individualisé d'insertion sociale et professionnelle avec l'ensemble des acteurs internes et externes à l'ACI ;
- s'adapter et encadrer des publics variés ;
- gérer des situations d'urgence, de conflit ou d'agressivité ;
- être discret(e) concernant les informations connues dans l'exercice de l'activité ;
- créer et maintenir des liens avec l'environnement (structurels et institutionnels).

Contribution, raison d'être de l'emploi :

- organiser la production de l'ACI en lien avec les contraintes économiques et d'insertion ;
- permettre un bon positionnement des personnes sur les aspects techniques (savoir-faire) et les aspects relationnels (savoir-être) nécessaires à une unité ou un ensemble de travail ;
- veiller à l'évolution des personnes dans leur parcours en leur assurant un transfert des savoir-faire ;
- accompagner l'émergence des projets professionnels ;
- aider le (la) directeur(trice) ou le (la) coordinateur(trice) dans la prise de décision.

ARTICLE 7 CHARGE(E) DE MISSION(S) OU PROJET(S) (AVENANT N° 26 DU 22 NOVEMBRE 2019),

En vigueur étendu (depuis septembre 2020)

Description de l'emploi-repère

Définition de l'emploi et nature de l'activité :

Au sein d'un ACI et dans le cadre de son projet d'activité, le(la) chargé(e) de mission(s) ou projet(s) travaille au développement de tout ou partie des actions de la structure, dans le respect du projet de la structure en dehors des activités de production de la structure.

Conditions, lieu et nature de l'activité :

L'activité s'exerce en structure Atelier et Chantier d'Insertion (ACI), et particulièrement de façon transversale, en mode de conduite de projets. Le(la) chargé(e) de mission(s) ou projet(s) peut être amené(e) à se déplacer en dehors de la structure.

Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être prérequis :

Diplôme professionnel de niveau 4 à 6 (BEP/bac pro/BTS, licence ou titre homologué de formation continue), ou un autre niveau avec une expérience de plusieurs années dans l'activité exercée. Maîtrise des techniques liées à sa mission. Bonne connaissance du cadre légal de l'insertion professionnelle.

Compétences et Technicité :

- Savoir initier et animer des projets ;
- Savoir animer un travail en équipe ;
- Maîtriser les domaines liés à la mission ou au projet qui lui est confié ;
- Maîtriser le secteur où s'exerce l'emploi.

Traitement de l'information :

- Réaliser des diagnostics techniques ou d'accompagnement, définir et mettre en œuvre des préconisations ;
- Prendre connaissance et faire respecter la réglementation en vigueur et les directives concernant la structure ACI dans la conduite des missions et des projets ;
- Suggérer le cas échéant des pistes de financements ;
- Assurer une veille dans le champ des projets conduits.

Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité :

- Conduire des projets ;
- S'adapter pour exercer sa mission dans le cadre d'une structure d'insertion par l'activité économique ;
- Communiquer sur les projets/missions de l'ACI ;

- Créer et maintenir des liens avec l'environnement de l'ACI (structurels et institutionnels), notamment par une collaboration étroite avec l'ensemble des partenaires extérieurs et les autres structures du domaine de l'insertion.

Contribution, raison d'être de l'emploi :

- Evaluer et animer la conduite des projets actuels de l'ACI et participer à l'émergence des projets nouveaux ;
- Accompagner les actions menées par des professionnels et/ou des bénévoles travaillant dans plusieurs domaines ou plusieurs sites d'intervention ;
- Assurer une veille sur l'émergence des nouveaux besoins et proposer au directeur de nouvelles actions ;
- Aider le (la) directeur(trice) dans la prise de décision ;
- Aider le (la) directeur(trice) dans sa recherche de financement ;
- Participer au développement de partenariats financiers, socio-économiques, de mécénats afin de soutenir le parcours des salariés en insertion.

Classification conventionnelle et rémunération.

Les coefficients conventionnels associés à cet emploi-repère, et permettant de déterminer le salaire minimum conventionnel au sens des articles 1.2.3 et 2.2 de la section 2 du titre V de la Convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion, sont les suivants :

- Niveau A : 315
- Niveau B : 345
- Niveau C : 375

ARTICLE 8 - COORDINATEUR(TRICE)

En vigueur étendu

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Au sein d'un ACI et dans le cadre de son projet d'accompagnement, le (la) coordinateur(trice) travaille à la coordination de tout ou partie des actions de la structure, dans le respect du projet associatif.

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure atelier et chantier d'insertion (ACI), et particulièrement de façon transversale, en mode de conduite de projets.

Le (La) coordinateur(trice) peut être amené(e) à se déplacer en dehors de la structure.

Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être prérequis

Diplôme professionnel de niveau IV, ou III, ou II (BEP/bac pro/BTS, licence ou titre homologué de formation continue), ou un autre niveau avec une expérience de plusieurs années dans l'activité exercée.

Bonne connaissance du cadre légal de l'insertion professionnelle. Bonne connaissance du droit du travail.

Compétences

Technicité :

- coordonner des projets et des personnes ;
- organiser et animer le travail en équipe ;
- maîtriser les domaines liés au recrutement, bilan, formation et emploi des salariés polyvalents ;
- définir des objectifs et les étapes du parcours d'insertion ;
- dresser un bilan formation et emploi des salariés polyvalents ;
- maîtriser le secteur où s'exerce l'emploi ;
- maîtriser la technicité de l'emploi repère d'assistant, ou de comptable, ou d'accompagnateur, ou d'encadrant, ou les techniques de commercialisation.

Traitement de l'information :

- évaluer la progression des salariés polyvalents et définir les ajustements à apporter ;
- réaliser des diagnostics techniques ou d'accompagnement, définir et mettre en œuvre des préconisations ;
- prendre connaissance et faire respecter la réglementation en vigueur et les directives concernant la structure ACI dans le traitement administratif des dossiers des personnes ;
- suivre éventuellement les conventionnements avec l'Etat et les collectivités ;
- assurer une veille et se former en permanence sur l'ensemble des aspects liés à l'insertion socioprofessionnelle et aux méthodes pédagogiques en milieu en difficulté.

Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité :

- être autonome dans la coordination et la conduite de projets ;
- s'adapter pour travailler avec des publics variés ;
- assumer éventuellement la responsabilité d'une équipe ;
- gérer des situations d'urgence, de conflit ou d'agressivité ;
- orienter, en fonction des problèmes, les salariés polyvalents vers les bons interlocuteurs ;
- être discret(e) concernant les informations connues dans l'exercice de l'activité ;
- faire partager le projet de l'ACI par l'ensemble de l'équipe ;
- créer et maintenir des liens avec l'environnement (structurels et institutionnels) ;
- mettre en œuvre une collaboration étroite avec l'ensemble des partenaires extérieurs et les autres structures du domaine de l'insertion.

Contribution, raison d'être de l'emploi :

- coordonner la conduite des projets actuels de l'ACI et accompagner l'émergence des projets nouveaux ;
- coordonner les responsables des équipes ;
- assurer l'évaluation des actions afin d'éclairer au mieux le directeur ;
- assurer une veille sur l'émergence des nouveaux besoins et proposer au directeur de nouvelles actions ;
- aider le (la) directeur(trice) dans la prise de décision.

ARTICLE 9 - RESPONSABLE ADMINISTRATIF(VE) ET FINANCIER(E) (AVENANT N° 26 DU 22 NOVEMBRE 2019)

En vigueur étendu (depuis septembre 2020)

Description de l'emploi-repère

Définition de l'emploi et nature de l'activité :

Au sein d'un ACI et dans le cadre de sa gestion le (la) responsable administratif(ve) & financier(e) travaille à l'exécution et à la coordination de l'ensemble des travaux administratifs et comptables de la structure, dans le respect du projet de la structure.

Conditions, lieu et nature de l'activité :

L'activité s'exerce en structure Atelier et Chantier d'Insertion (ACI).

Le (la) responsable administratif(ve) & financier(e) peut être amené(e) à se déplacer en dehors de la structure.

Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être prérequis :

Diplôme professionnel de niveau 4 à 6 (BEP/bac pro/BTS, licence ou titre homologué de formation continue), ou un autre niveau avec une expérience de plusieurs années dans l'activité exercée. Bonne connaissance des outils et processus de gestion RH, commerciale, comptable et financière. Bonne connaissance du cadre légal de l'insertion professionnelle.

Compétences et technicité :

- savoir coordonner des projets et des personnes ;
- savoir organiser et animer le travail en équipe ;
- maîtriser le montage de dossiers de subventions ou/et de conventionnements ;
- maîtriser le secteur où s'exerce l'emploi ;
- maîtriser la technicité de l'emploi repère d'assistant(e) administratif(ve) et de comptable.

Traitement de l'information :

- réaliser des diagnostics techniques de gestion commerciale, administrative et financière et mettre en œuvre des préconisations ;
- prendre connaissance et faire respecter la réglementation en vigueur et les directives concernant la structure ACI dans le traitement administratif des dossiers des personnes ;
- suivre, le cas échéant, les conventionnements avec l'Etat et les collectivités ;
- assurer une veille sur l'ensemble des aspects liés à sa mission.

Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité :

- être autonome dans la coordination et la conduite de projets ;
- s'adapter pour travailler avec des publics variés ;
- assumer éventuellement la responsabilité d'une équipe administrative ;
- faire partager le projet de l'ACI par l'ensemble de l'équipe ;
- créer et maintenir des liens avec l'environnement (structurels et institutionnels) et les autres structures du domaine de l'insertion.

Contribution, raison d'être de l'emploi :

- Exercer par délégation du directeur (ou du président) la gestion administrative, financière ou des ressources humaines (congés, absences, formation) ;
- assurer l'évaluation des actions afin d'éclairer au mieux le (la) directeur(trice) ;
- assurer une veille sur l'émergence des nouveaux besoins et proposer au (à la) directeur (trice) de nouvelles actions ;
- aider le (la) directeur(trice) dans la prise de décision ;
- participer à la recherche de financement.

Classification conventionnelle et rémunération.

Les coefficients conventionnels associés à cet emploi-repère, et permettant de déterminer le salaire minimum conventionnel au sens des articles 1.2.3 et 2.2 de la section 2 du titre V de la Convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion, sont les suivants :

- Niveau A : 345
- Niveau B : 375
- Niveau C : 405

ARTICLE 10 - DIRECTEUR(TRICE)

En vigueur étendu

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Dans le cadre du projet de l'ACI défini par le conseil d'administration et des objectifs qui lui sont assignés, le (la) directeur(trice) met en place les moyens et coordonne l'ensemble des actions du projet associatif.

Porteur du projet de la structure, il (elle) est l'interface entre tous les acteurs : conseil d'administration, salariés, institutionnels, monde économique... Il (Elle) représente et promeut l'ACI à l'extérieur, anticipe les évolutions et propose au conseil d'administration des orientations.

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce dans et hors de la structure atelier et chantier d'insertion (ACI).

Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être prérequis

Diplôme de niveau IV, ou III, ou II (BP/bac pro/BTS, licence, master ou titre homologué de formation continue), ou un autre niveau avec une expérience de plusieurs années dans l'activité exercée.

Bonnes connaissances et expériences professionnelles dans les activités encadrées. Connaissance en gestion d'entreprise de type PME (finance, droit, social...). Connaissance en gestion RH et management des encadrants de structure d'insertion.

Compétences

Technicité :

- maîtriser l'ensemble des techniques de gestion pour assurer le contrôle (budgétaire, financier, social, production) de l'ACI ;
- maîtriser l'ensemble des processus RH pour tous les salariés ;
- maîtriser le secteur où s'exerce l'emploi ;
- connaître l'ensemble des missions techniques, notamment dans la « relation client » ;
- assurer le montage des projets, les mettre en œuvre et les promouvoir auprès des partenaires ;
- assurer une veille et se former en permanence sur l'ensemble des aspects liés à l'insertion et aux méthodes pédagogiques.

Traitement de l'information :

- suivre avec les équipes le recrutement et les étapes du parcours des salariés polyvalents ;
- négocier les conventionnements avec l'Etat et les collectivités ;
- prendre connaissance et faire respecter la réglementation en vigueur et les directives concernant la structure ACI ;
- rendre compte au conseil d'administration.

Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité :

- être autonome en fonction d'une délégation par le conseil d'administration définie lors de la prise de poste ;
- réagir à l'imprévu et prendre des décisions urgentes ;
- organiser et animer le travail en équipe avec des publics différents ;
- organiser les délégations auprès de son équipe et assurer le suivi ;

- faire partager le projet de l'ACI par l'ensemble de l'équipe ;
- créer et maintenir des liens avec l'environnement (structurels et institutionnels) ;
- mettre en œuvre une collaboration étroite avec l'ensemble des partenaires extérieurs et les autres structures du domaine de l'insertion.

Contribution, raison d'être de l'emploi :

- optimiser le budget de l'ACI de façon à utiliser au mieux les financements, par la mise en place d'une gestion rigoureuse ;
- être responsable de la réalisation des objectifs qualitatifs et quantitatifs fixés par le conseil d'administration ;
- assurer les débouchés de la production et la recherche de subventions nécessaires à l'équilibre économique de l'ACI ;
- assurer l'évaluation des actions afin d'éclairer au mieux le conseil d'administration et les partenaires ;
- assurer une veille sur l'émergence des nouveaux besoins et proposer au conseil d'administration de nouvelles actions.

Titre V Classification. Rémunération

En vigueur étendu

Les dispositions relatives aux salarié(e)s polyvalent(e)s sont traitées à la section 1 et celles concernant les autres salariés à la section 2 (modifié par avenant du 15 avril 2024, étendu).

Section 1 : Salariés polyvalents et salariées polyvalentes

En vigueur étendu

Ces personnes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle concluent avec la structure d'insertion par l'activité économique ou plus largement de l'économie sociale et solidaire un contrat de travail pouvant avoir pour objet spécifique de contribuer à cette insertion (modifié par avenant du 15 avril 2024, étendu).

Ce contrat de travail est régi par des dispositions légales particulières. Par conséquent, les dispositions conventionnelles qui sont appliquées à ces salariés sont également particulières et tiennent compte de l'objectif d'insertion poursuivi.

Ces salariés ont accès à des actions de suivi, d'accompagnement ou de formation déterminées en fonction de leurs besoins. (modifié par avenant du 15 avril 2024, étendu).

Les emplois repères, fixés par la présente convention collective, décrivent le contenu professionnel de cet emploi. (modifié par avenant du 15 avril 2024, étendu)

ARTICLE 1ER – CLASSIFICATION

En vigueur étendu

Les personnes rencontrant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle embauchées dans le cadre du projet social de l'ACI ou plus largement par des structures de l'insertion par l'activité économique ou de l'économie sociale et solidaire occupent des postes rattachés à l'emploi repère « salarié(e) polyvalent(e) ». Cet emploi repère fait l'objet d'un niveau unique. (modifié par avenant du 15 avril 2024, étendu)

ARTICLE 2 - REMUNERATION

En vigueur étendu

La rémunération minimale de l'emploi repère « salarié(e) polyvalent(e) » est prévue par les dispositions légales régissant leur contrat de travail, à savoir le Smic.

ARTICLE 3 - GESTION DES CARRIERES

Modifié par avenant du 15 avril 2024, étendu

Les salariés occupant un emploi repère « salarié(e) polyvalent(e) » ont vocation à être salariés par les Ateliers et Chantiers d'Insertion ou plus largement par des structures de l'insertion par l'activité économique ou de l'économie sociale et solidaire sur des périodes limitées dans le temps au regard de la raison d'être de leur emploi et de l'objectif poursuivi de renforcer leur insertion dans les autres secteurs d'activité. La notion de gestion de carrière au sein même de la structure employeuse n'est donc pas toujours pertinente pour ce type d'emploi.

Pour les salariés rattachés à l'emploi repère « salariés polyvalents » et qui seraient embauchés sur de longues durées, une négociation sur le déroulement de carrière se tiendra entre les partenaires sociaux de la branche avant le 1^{er} janvier 2026 pour prendre en compte leurs spécificités au regard du présent article.

Section 2 : Autres salariés

ARTICLE 1ER - CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE

En vigueur étendu

1.1. Principe d'utilisation de la classification

Les fiches emploi repère, fixées par l'accord du 21 janvier 2009, décrivent le contenu professionnel des emplois.

Au sein de chaque emploi repère, les niveaux décrits ci-dessous permettent de différencier le niveau de responsabilité de l'emploi et le niveau d'expérience requis.

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.

Chaque niveau d'emploi repère forme une classe conventionnelle à laquelle est rattaché le salarié qui tient le poste correspondant. La classe conventionnelle du salarié découle du rattachement de son poste.

1.2. Définition des niveaux

Les niveaux sont au nombre de 3. Ils sont définis de façon générique pour chaque groupe d'emplois repères concernés :

- le groupe des assistants techniques, des assistants administratifs, et des comptables ;
- le groupe des encadrants techniques, pédagogiques et sociaux, et des accompagnateurs socioprofessionnels ;
- le groupe des coordinateurs et des directeurs.

1.2.1. Assistants techniques, assistants administratifs, comptables

Au niveau A, l'emploi ne nécessite pas ou peu d'expérience professionnelle.

Il nécessite une capacité à exécuter des tâches prescrites, à rendre compte, à travailler sous la responsabilité d'autres personnes.

Le travail est organisé par d'autres personnes, et comporte des travaux d'exécution, pour la réalisation des tâches commandées et la mise en œuvre des procédures prescrites.

Au niveau B, l'emploi nécessite des compétences techniques spécifiques ou une expérience professionnelle.

Il nécessite une capacité à pouvoir prescrire des tâches et des modes opératoires de réalisation, en conseillant, si nécessaire, d'autres salariés

Il nécessite d'être capable d'organiser son travail dans la réalisation des tâches commandées.

Au niveau C, l'emploi nécessite des compétences spécialisées et une expérience professionnelle.

Il nécessite une capacité à pouvoir prendre en charge un ensemble de processus, ou l'animation d'une équipe, ou la réalisation de tâches d'un niveau de complexité supérieur au niveau B.

Il nécessite de pouvoir développer de nouveaux modes opératoires.

1.2.2. Accompagnateurs socioprofessionnels, encadrants techniques, pédagogiques et sociaux

Au niveau A, l'emploi nécessite un minimum d'expérience professionnelle ou de formation, prérequis de l'emploi repère.

Au niveau B, l'emploi nécessite des compétences techniques spécifiques ou une expérience professionnelle.

Il nécessite la capacité à expliquer à d'autres les programmes de travail ou d'actions pour obtenir un résultat, ou à faire se développer du savoir-être, ou à faire travailler ensemble des pairs.

Au niveau C, l'emploi nécessite des compétences spécialisées et une expérience professionnelle.

Il nécessite la capacité à mener une équipe, ou accompagner des salariés polyvalents de façon autonome notamment dans la conception des moyens mis en œuvre pour la réalisation de la mission.

Il comporte des missions transversales nécessaires au bon fonctionnement de l'ACI et à l'amélioration des parcours d'insertion.

1.2.3. Coordinateurs, directeurs et « responsable Administratif & financier, chargé de mission ou projet »

Au niveau A, l'emploi nécessite un minimum d'expérience professionnelle et de formation, prérequis de l'emploi repère, la capacité à conduire un projet, à superviser des équipes, à mener des activités en fonction d'objectifs ou d'enjeux stratégiques fixés préalablement.

Au niveau B, l'emploi nécessite des compétences spécifiques et une expérience professionnelle, la capacité à piloter des projets, à superviser des équipes, à superviser des activités, à proposer les projets pour préparer l'avenir, à représenter la SIAE à l'extérieur.

Une délégation permanente de responsabilités budgétaires ou organisationnelles ou hiérarchiques peut lui être accordée.

Au niveau C, l'emploi nécessite des compétences spécialisées et une expérience professionnelle significative. Il se caractérise par le niveau de complexité de la SIAE.

Le titulaire du poste dispose de délégations permanentes de responsabilités budgétaires, organisationnelles et hiérarchiques.

1.3. Statut cadre

Ce statut est caractérisé par le fait de cotiser à une caisse de retraite complémentaire relevant du régime AGIRC.

Il est attribué aux salariés dont la classe conventionnelle relève de l'emploi repère « directeur », quel que soit le niveau et peut relever de l'emploi repère coordinateur de niveau C « et également responsable administratif(ive) et financier(e) de niveau C ».

Il est convenu entre les parties signataires que les salariés bénéficiant, à la date de conclusion du présent accord, du statut de cadre bénéficieront du maintien de ce statut, alors même que le reclassement de leur poste, suite à la classification, les rattache à une classe conventionnelle non-cadre, sauf refus écrit de leur part.

Note du SyNESI : un agrément APEC a été rendu le 9 octobre 2024 pour définir les cadres et les assimilés cadres de notre branche professionnelle **en matière de prévoyance des cadres**.

La décision est reproduite ci-dessous et elle peut être téléchargée sur le [site](#) du SyNESI ou directement sur le site de [l'APEC](#). Elle est obligatoirement applicable.

DETERMINATION DES COTISANTS OBLIGATOIRES A LA PREVOYANCE DES CADRES (articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17.11.2017 - anciennement articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947)

- **CADRES (article 2.1)**

La Commission paritaire rattachée à l'Apec valide l'affiliation des cadres à l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017, soit les salariés dont la classe conventionnelle relève des emplois repères :

- Directeur(rice) tous niveaux,
- Coordinateur(trice) » niveau C,
- Responsable administratif(ve) et financier(ère) niveau C.

- **ASSIMILES CADRES (article 2.2)**

La Commission paritaire rattachée à l'Apec valide l'affiliation à l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 des salariés dont la classe conventionnelle relève des emplois repères :

- Coordinateur(rice) niveaux A et B,
- Responsable administratif(ve) et financier(ère) niveaux A et B,
- Chargé(e) de mission(s) ou projet(s) niveau C.

1.4. Mise en place de la classification

Pour la mise en place de la classification, une information préalable du personnel sera organisée par l'employeur, d'une part, et par les organisations syndicales représentatives, d'autre part. Le rattachement de chaque poste à un emploi repère et à un niveau est effectué par la direction de la SIAE, après information et validation par l'instance statutaire compétente de la structure.

La classe conventionnelle correspondante est présentée individuellement à chaque salarié lors du premier entretien d'évaluation annuelle d'activité.

Le premier entretien doit être effectué dans les 9 mois qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord.

1.5. Procédure de recours

Les salariés qui s'estimeraient lésés au moment de la mise en place des nouvelles classifications peuvent contester par écrit, en adressant leur lettre à la direction de la SIAE. Ils obtiendront une réponse écrite dans le mois suivant la réception de leur lettre.

S'ils contestent la réponse, ils peuvent être reçus en entretien par la direction de la SIAE, dans le mois suivant leur demande d'entretien. Ils peuvent être accompagnés d'une personne choisie parmi les représentants du personnel, tout autre salarié de la SIAE ou un conseiller du salarié inscrit sur une liste.

En dernier lieu, s'ils contestent toujours leur classification, ils peuvent former un recours auprès de la commission nationale de recours, dans les 3 mois suivant leur entretien avec la direction.

La commission nationale de recours est formée de 2 représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et d'autant de représentants du SyNESI, afin de respecter le caractère paritaire de la commission. Elle est présidée par le SyNESI. La voix du président compte double, en cas d'égalité.

La commission nationale de recours rend sa décision dans les 6 mois suivant le recours. La décision est définitive et s'impose aux parties.

ARTICLE 2 - REMUNERATION CONVENTIONNELLE

En vigueur étendu

2.1. Mode de détermination des salaires

Les salaires mensuels des salariés sont déterminés en multipliant le coefficient de chaque salarié par la valeur du point. Ils sont payés sur 12 mois.

A la signature du présent accord, la valeur du point s'établit à 5,70 €. Elle sera revue ensuite lors des négociations annuelles obligatoires de branche. Cette valeur du point et ses révisions successives s'appliquent à tous les salariés.

Au moment de la mise en application du présent accord, le coefficient défini, lors de l'entretien individuel, est multiplié par la valeur du point. Le salaire obtenu est comparé au salaire mensuel brut moyen des 12 derniers mois du salarié (hors primes), 13e mois éventuel et ancienneté comprises. Si le résultat obtenu est supérieur au salaire négocié lors de l'entretien, il sera mis en place, sur la fiche de paie, une rubrique indiquant « salaire différentiel » pour assurer le maintien du salaire sur la base des 12 mois précédents.

Avis d'interprétation du 9 novembre 2017 relatif au salaire différentiel : Il est rappelé que la grille de classification définit les rémunérations minimales des emplois repères. Toutefois elle recommande de ne pas diminuer le salaire différentiel tel que défini dans l'article 2.1 section 2 du titre V de la Convention Collective Nationale du 31 mars 2011 lors des augmentations de la valeur du point. Elle recommande par ailleurs aux employeurs de la branche de transformer ce différentiel en point d'indice.

Note du SyNESI et tableau d'évolution de la valeur du point : Attention, il convient en permanence de s'assurer que le salaire minima défini est bien au-dessus du SMIC.

NOTE DU SyNESI - Évolution de la valeur du point								
Date de l'accord	18 oct. 2012	10 janv. 2014	9 nov. 2017	4 déc. 2019	15 fév. 2021	31 mai 2022	12 déc. 2022	17 nov. 2023
Date d'application	1 ^{er} jan. 2013	1 ^{er} jan. 2014	1 ^{er} mars 2019	1 ^{ER} jan. 2020	1 ^{er} jan. 2021	1 ^{er} juin 2022	1 ^{er} jan. 2023	1 ^{er} jan. 2024
Valeur du point	5,83	5,90	5,96	6,05	6,15	6,35	6,67	6,90

NOTE DU SyNESI - Évolution de la valeur du point (suite)			
Date de l'accord	18 déc. 2024	18 déc. 2024	25 nov. 2025
Date d'application	1 ^{er} jan. 2025	1 ^{er} juillet. 2025	1 ^{er} janvier 2026
Valeur du point	7	7,05	7,12

Extrait de l'avenant N° 30 du 31 mai 2022 – Étendu

Arrêté d'extension paru le 31 août 2022 (applicable depuis le 1er juin 2022 cf. article 5.2)

ARTICLE 2 – VALEUR DU POINT

A compter du 1er juin 2022, le coefficient applicable pour le niveau A des assistants techniques, assistants administratifs et des comptables est relevé de 10 points. Ainsi, il s'élève à 265.

Avenant n°38 du 25 novembre 2025 :

Signé le 25 novembre 2025, applicable le 1er janvier 2026

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire du salaire minima hiérarchique telle que prévue aux articles L.2241-1 et suivants du code du travail et de la clause de suivi instituée dans le précédent avenant relatif aux salaires minima, les Partenaires sociaux se sont retrouvés afin de négocier sur la valeur du point telle que prévue au titre V de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion et modifiée par l'avenant n°36 du 18 décembre 2024.

Après plusieurs réunions de négociation s'étant tenues les 30 septembre et 25 novembre au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion, les Partenaires sociaux ont constaté la nécessité d'augmenter la valeur du point dans les termes fixés au présent avenant pour prendre en compte la situation inflationniste qui pèse sur les salariés mais également les difficultés économiques que rencontrent les structures de la Branche.

Dans le présent avenant, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Le présent avenant remplace à compter de sa date d'entrée en vigueur l'avenant n°36 du 18 décembre 2024.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Conformément au titre 1^{er} de la Convention collective des Ateliers et Chantiers d'Insertion, le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail – quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application professionnel les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le champ conventionnel tel que défini couvre l'ensemble du territoire national.

Article 2 – valeur du point ET FIXATION DU SALAIRE MINIMA

Article 2.1 – Revalorisation de la valeur du point.

A compter du 1er janvier 2026, la valeur du point est portée à 7,12 euros pour la branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion.

Les salaires minima sont donc fixés comme suit :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Assistant(e) technique	265	270	285
	1 886,80 €	1 922,40 €	2 029,20 €
Assistant(e) administratif(ve)	265	280	305
	1 886,80 €	1 993,60 €	2 171,60 €
Comptable	265	280	305
	1 886,80 €	1 993,60 €	2 171,60 €
Accompagnateur(trice) socioprofessionnel(le)	285	315	345
	2 029,20 €	2 242,80 €	2 456,40 €
Encadrant(e) technique pédagogique et social	285	315	345
	2 029,20 €	2 242,80 €	2 456,40 €
Chargé(e) de missions ou de projets	315	345	375
	2 242,80 €	2 456,40 €	2 670,00 €
Responsable administratif et financier	345	375	405
	2 456,40 €	2 670,00 €	2 883,60 €
Coordinateur(trice)	345	375	405
	2 456,40 €	2 670,00 €	2 883,60 €
Directeur(trice)	405	455	505
	2 883,60 €	3 239,60 €	3 595,60 €

Article 2.2 – Rappel sur le caractère minimal de la valeur du point fixée par la branche.

Les partenaires sociaux rappellent que les montants fixés au sein du présent avenant constituent des salaires minima de branche et non la détermination des salaires effectifs qui relève de la négociation dans les structures.

Au regard du contexte actuel, les partenaires sociaux recommandent aux structures qui en ont la capacité économique, de préférence dans le cadre du dialogue social, et selon les modalités adaptées à leur contexte de donner plus d'ampleur à cet accord.

Article 2.3 – Réunion de négociation des partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux se réuniront au cours du mois de juin 2026 afin de négocier sur une éventuelle modification en cours d'année de la valeur du point au regard du contexte.

Article 3 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

Les structures doivent garantir concrètement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si un écart est constaté, la Structure analyse les raisons et le bienfondé de cet écart afin d'y mettre un terme.

Il est rappelé aux structures de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle découlant de l'accord du 20 septembre 2021, étendu par arrêté du 3 février 2023.

Article 4 - Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à augmenter les salaires minima des salariés de la branche, les Partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

Article 5 – dispositions finales

5.1 : Durée de l'avenant.

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

5.2 : ENTRÉE EN VIGUEUR de l'avenant.

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2026.

5.3 : Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous.

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux à compter de septembre 2026 pour établir le suivi de cet avenant et négocier annuellement sur les salaires minima conformément aux dispositions légales.

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L.2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par écrit et intégrée dans le compte-rendu de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et peut, le cas échéant, être accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

5.4. Dépôt et extension

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la Ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

2.2. Salaires minima conventionnels

Avenant N° 7 du 10 avril 2013 (étendu par arrêté du 3 novembre 2016)

Les salaires minima conventionnels feront l'objet d'une négociation annuelle de branche. La branche examinera les données économiques et sociales telles que prévues aux dispositions de l'article L. 2241-2 du code du travail.

Chaque classe conventionnelle, formée par un niveau dans un emploi repère, bénéficie d'un salaire minimum conventionnel, déterminé par un coefficient minimum conventionnel.

Afin de laisser aux SIAE le temps de s'adapter budgétairement, ces salaires minima conventionnels entreront en vigueur au plus tard le 1er janvier 2013.

Avenant N° 20 du 19 novembre 2015 - En vigueur étendu

Le SyNESI et les organisations syndicales s'entendent pour affirmer leur volonté de favoriser les bas salaires.

Dans ce cadre elles décident de majorer de 5 points les coefficients minima conventionnels pour chaque emploi-repère.

Note du SyNESI : coefficient conventionnel				
	1 ^{er} janvier 2013	Depuis le 19 novembre 2015	Depuis le 4 décembre 2019	Depuis le 1 ^{er} juin 2022
Assistant technique A	250	255	255	265
Assistant technique B	265	270	270	270
Assistant technique C	280	285	285	285
Assistant administratif A	250	255	255	265
Assistant administratif B	275	280	280	280
Assistant administratif C	300	305	305	305
Comptable A	250	255	255	265
Comptable B	275	280	280	280
Comptable C	300	305	305	305
Accompagnateur A	280	285	285	285
Accompagnateur B	310	315	315	315
Accompagnateur C	340	345	345	345
Encadrant A	280	285	285	285

Encadrant B	310	315	315	315
Encadrant C	340	345	345	345
Chargés de missions ou de projets A	/	/	315	315
Chargés de missions ou de projets B	/	/	345	345
Chargés de missions ou de projets C	/	/	375	375
Coordinateur A	340	345	345	345
Coordinateur B	370	375	375	375
Coordinateur C	400	405	405	405
RAF A	/	/	345	345
RAF B	/	/	375	375
RAF C	/	/	405	405
Directeur A	400	405	405	405
Directeur B	450	455	455	455
Directeur C	500	505	505	505

2.3. Points d'ancienneté dans la classe conventionnelle

Tous les 3 ans, une garantie de progression salariale d'une valeur de 5 points d'ancienneté dans la classe conventionnelle est accordée à chaque salarié, quel que soit son emploi repère et son niveau. Ce comptage de l'ancienneté entrera en vigueur à compter du premier entretien annuel.

Lorsqu'un salarié change d'employeur au sein de la branche professionnelle en conservant la même classe conventionnelle, il conserve son ancienneté dans cette classe conventionnelle à condition d'en informer l'employeur pendant la période d'essai.

Une rubrique spécifique « ancienneté » sera créée sur la fiche de paie.

ARTICLE 3 - GESTION DES CARRIERES

En vigueur étendu

Les salariés sont amenés à évoluer professionnellement :

- selon les évolutions des besoins et de l'organisation des SIAE, en changeant de niveau dans leur emploi repère ;
- vers une autre SIAE ayant un besoin correspondant à leurs compétences ;
- en changeant de métier, donc d'emploi repère.

3.1. Entretien annuel d'activité

Tous les ans, chaque salarié est reçu en entretien individuel par un supérieur hiérarchique.

L'entretien traite de 4 sujets :

- la situation professionnelle actuelle du salarié ;
- satisfaction / insatisfaction, pourquoi, quoi changer...;
- la mesure de l'atteinte d'objectifs d'activité précédemment fixés ;
- la fixation de nouveaux objectifs d'activité ;
- la définition des besoins d'accompagnement pour atteindre ces objectifs (par exemple : encadrement interne, formation professionnelle, demande de bilan de compétences...).

Il fait l'objet d'une formalisation écrite cosignée permettant de suivre l'évolution dans le temps (objectifs, besoins d'accompagnement...).

3.2. Bilan triennal de la situation professionnelle

Tous les 3 ans, à partir du premier entretien, l'entretien annuel d'activité est complété par un point sur l'évolution professionnelle et salariale de la personne :

- contrôle du bon rattachement du poste à son niveau d'emploi repère ;
- souhaits d'évolution professionnelle du salarié ;
- cursus de formation professionnelle à suivre pour y parvenir ;
- reconnaissance financière des nouvelles compétences acquises depuis 3 ans.

Cette reconnaissance de la progression personnelle par les nouvelles compétences acquises se traduit financièrement par l'attribution de points :

- assistant technique : 3 points ;
- assistant administratif, comptable, encadrant technique, pédagogique et social, accompagnateur socioprofessionnel : 5 points ;
- responsable administratif(ve) & financier(e), *chargé(e) de mission et/ou projet* ([avenant N° 26 du 22 novembre 2019](#)), coordinateur et directeur : 7 points.

Ces points s'ajoutent au coefficient du salarié.

Un refus d'accorder tout ou partie de ces points doit être motivé par écrit.

Inversement, la direction de la SIAE a pu anticiper le bilan triennal, promouvoir le salarié et lui attribuer à l'avance au moins autant de points. Dans ce cas, le bilan triennal suivant a lieu 3 ans après la promotion.

3.3. Gestion des promotions

Lorsqu'un salarié est promu d'une classe conventionnelle dans une autre au sein de sa SIAE, il bénéficie d'une période probatoire de 6 mois pour s'adapter à son nouveau poste.

Au terme de cette période probatoire, s'il est confirmé dans son nouveau poste, il bénéficie d'une augmentation de salaire, rétroactive à la date de prise du poste, qui ne peut être inférieure à 5% du

salaire de base (hors ancienneté et salaire différentiel). Alors son nouveau salaire est comparé au minimum conventionnel de sa nouvelle classe conventionnelle.

Si le salarié n'est pas confirmé dans le nouveau poste, il reprend un poste dans son ancienne classe conventionnelle.

NOTE : Avis d'interprétation n° 5-14 du 30 avril 2014 BO 2015/12 (étendu) :

La commission paritaire nationale d'interprétation, réunie le 30 avril 2014, a apporté la précision suivante à l'article 3, point 3.3 « Gestion des promotions » :

« Le passage d'un salarié d'une classe conventionnelle à une autre dans une structure qui appliquait la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion préalablement à la date de son extension constitue une promotion professionnelle, à la condition que le salarié se soit vu notifier au cours d'un entretien avec sa hiérarchie sa nouvelle classe conventionnelle ou sur emploi repère et son niveau. Cet entretien aura été obligatoirement suivi d'un avenant contractuel de notification de la classification, signé par les parties.

À défaut, le salarié ne pourra prétendre à l'augmentation de salaire telle que prévue dans le cadre de la gestion des promotions.

Les changements de niveau à l'intérieur d'un emploi repère ne constituent pas une promotion. »

ARTICLE 4 RENÉGOCIATIONS DE LA CLASSIFICATION

En vigueur étendu

Cette première classification est prévue pour une durée de 5 années à compter de sa mise en place effective au 1er janvier 2013. De nouvelles négociations s'ouvriront au plus tard le 1er janvier 2018.

Titre VI Contrat de travail

Section 1 : Recrutement

ARTICLE 1ER - EGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES ET NON-DISCRIMINATION

En vigueur étendu

Les employeurs porteurs d'ateliers et chantiers d'insertion respectent leurs obligations légales relatives à l'égalité entre femmes et hommes et à la non-discrimination notamment lors de la phase de recrutement. A ce titre, ils sont vigilants à mettre en place les procédures et outils nécessaires à un recrutement fondé exclusivement sur des critères légaux objectifs.

ARTICLE 2 - MOBILITÉ INTERNE

En vigueur étendu

Lorsqu'un recrutement est décidé par l'atelier et chantier d'insertion suite à une vacance de poste ou lors d'une création de poste, l'employeur en informe le personnel.

Les informations internes sur le poste disponible sont établies selon les règles propres à chaque ACI.

Les candidatures internes, reçues par écrit et répondant aux conditions requises devront être étudiées en priorité, viennent ensuite les candidatures externes.

La priorité sera notamment donnée aux salariés à temps partiel dans la structure, en cas de disponibilité d'un poste à temps plein correspondant aux compétences du salarié.

Une réponse écrite et motivée sera donnée aux candidatures internes qui ne seraient pas retenues dans la structure.

Section 2 : Conclusion du contrat de travail

ARTICLE 1ER - CHOIX DU CONTRAT DE TRAVAIL

En vigueur étendu

Pour les emplois repères, autres que l'emploi repère « salariés polyvalents », le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. A ce titre et conformément au code du travail, il peut être conclu pour un temps complet ou un temps partiel.

Toutefois, les contrats à durée déterminée peuvent être conclus conformément aux dispositions légales. Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, sont informés préalablement de toute embauche en contrat à durée déterminée.

Pour l'emploi repère « salariés polyvalents » : en raison de la finalité de ces emplois, les contrats de travail à durée déterminée conclus dans le cadre de la politique de l'emploi sont des contrats généralement conclus sans caractère exclusif.

ARTICLE 2- ÉTABLISSEMENT DU CONTRAT

En vigueur étendu

Le contrat de travail est conclu par l'employeur en la personne habilitée. Un exemplaire de la convention collective sera tenu à la disposition des salariés.

Contrat écrit

Le contrat de travail est établi par écrit, en deux exemplaires dont un est remis à chaque partie. Le contrat comporte à minima les clauses obligatoires suivantes :

- parties au contrat ;
- date d'engagement ;
- durée et horaires de travail ;
- nature du contrat ;
- lieu de travail ;
- salaire de base et tous les éléments de la rémunération, y compris les avantages en nature ;
- définition de l'emploi, coefficient et niveau tels que prévus par les dispositions conventionnelles applicables ;

- durée de la période d'essai et conditions de son éventuel renouvellement ;
- conditions particulières de travail ;
- la convention collective et/ou accords collectifs ainsi que les éventuels accords d'entreprises applicables ;
- secret professionnel et/ou discrétion professionnelle ;
- mention manuscrite « bon pour accord, lu et approuvé, daté, signé ».

Et, le cas échéant, des clauses particulières telles que :

- mode de calcul des congés payés ;
- mise à disposition d'un ordinateur et/ou d'un téléphone portable ;
- mise à disposition d'un véhicule ;
- l'existence et, le cas échéant, le contenu d'une délégation de pouvoir ;
- clause de non-concurrence ;
- clauses d'objectifs ;
- clauses de mobilité.

Section 3 : Contrat de travail à durée indéterminée

ARTICLE 1ER - PERIODE D'ESSAI

En vigueur étendu

Pour les salariés recrutés sous contrat de travail à durée indéterminée, la période d'essai est fixée à 2 mois pour les employés et 4 mois pour les cadres.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée au plus équivalente à la période initiale.

ARTICLE 2 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En vigueur étendu

2.1. Pendant la période d'essai

La rupture de la période d'essai peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Elle ne peut être fondée sur un motif économique.

2.2. Démission

La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié doit être faite de manière claire et non équivoque de préférence par lettre recommandée avec avis de réception. Le point de départ du préavis commence à courir à compter de la date de notification de la démission et résulte des durées légales.

A) EXISTENCE ET DURÉE DU PRÉAVIS

Le salarié démissionnaire doit à son employeur un préavis calculé en fonction des dispositions légales.

Interprétation de la CPPNI en date du 3 avril 2019 :

Le SyNESI a saisi la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des ACI en date du 18 mars 2019 afin d'éclaircir cet article puisque à ce jour, la loi n'a pas défini la durée de préavis à respecter en cas de démission.

La position de la CPPNI est la suivante : en matière de démission, il est d'usage qu'en l'absence d'un meilleur accord entre les parties, un préavis d'un mois soit appliqué pour les employés et les techniciens et un préavis de trois mois pour les cadres.

B) RÉMUNÉRATION DU PRÉAVIS

En cas de non-réalisation du préavis, suite à une demande du salarié acceptée par l'employeur, le salarié n'a pas à être rémunéré ; de même en cas d'inexécution du préavis du fait du salarié, sauf dispositions légales contraires.

2.3. Licenciement

Étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail

L'employeur doit justifier d'une cause réelle et sérieuse pour tout licenciement.

Le salarié justifiant de 1 an d'ancienneté à la date de notification du licenciement bénéficie d'un préavis minimum de 2 mois et d'une indemnité de licenciement égale à 1/4 de mois par année d'ancienneté, sauf en cas de faute grave ou lourde.

Le licenciement pour inaptitude physique répond à une procédure spécifique fixée par la loi. En cas de licenciement pour inaptitude physique, le montant de l'indemnité sera doublé.

Le licenciement économique répond à une procédure spécifique prévue par la loi.

Avenant N° 8 du 10 avril 2013

En vigueur étendu

L'indemnité de licenciement telle que prévue par la convention collective nationale des ACI s'appliquera selon l'ancienneté du salarié, sous réserve que cette indemnité conventionnelle reste plus favorable que l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article R. 1234-2 du code du travail.

Note du SyNESI :

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a modifié les règles de calcul de l'indemnité de licenciement. Ces nouvelles règles sont plus favorables par rapport à celles qui étaient initialement prévues dans la convention. Il faut donc appliquer les règles légales à savoir : l'indemnité de licenciement est 1/4 de mois par année en-deçà de 10 ans d'ancienneté et 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Note du SyNESI :

En application de l'ordonnance du 22 septembre 2017 qui a modifié les règles de calcul de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté requise pour bénéficier de l'indemnité est désormais de 8

mois. Cette règle est plus favorable par rapport à celle prévue dans la convention. Il faut donc appliquer cette règle légale.

2.4. Rupture conventionnelle homologuée

La rupture conventionnelle homologuée est un mode de rupture du contrat de travail traduisant l'accord des parties pour rompre d'un commun accord le contrat de travail.

ARTICLE 3 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

En vigueur étendu

Le contrat de travail peut être suspendu, notamment par différents événements d'ordres privé ou professionnel. Il s'agit d'une période où le contrat de travail, sans être rompu, cesse de produire tout ou partie de ses effets. La suspension du contrat de travail implique que lors de la reprise de l'exécution normale du contrat de travail, le salarié retrouve l'emploi qu'il a quitté temporairement ou un emploi similaire correspondant à ses compétences et un salaire au moins égal à celui correspondant à son emploi précédent.

3.1. Arrêts maladie

Il est rappelé que les salariés ne doivent faire l'objet d'aucune mesure défavorable liée à leur état de santé. A ce titre, l'employeur n'est pas en droit de licencier un salarié en raison de son état de santé.

Cependant, l'employeur sera en droit d'envisager le licenciement d'un salarié en cas d'absences répétées ou prolongées, perturbant le bon fonctionnement de la structure et nécessitant le remplacement définitif de l'intéressé.

3.2. Accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle

Ils sont régis par les dispositions légales et règlementaires, en vigueur.

ARTICLE 4 - DEPART EN RETRAITE

En vigueur étendu

Le départ volontaire à la retraite comme la mise à la retraite par l'employeur constituent des modalités particulières de rupture du contrat de travail tant en ce qui concerne les conditions de ces ruptures que leurs conséquences.

Un employeur peut mettre un salarié à la retraite sous réserve de son accord dans le cadre des dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Les salariés peuvent aussi avec l'accord de leur employeur partir en retraite progressive dans le cadre des dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Section 4 : Contrat de travail à durée déterminée

En vigueur étendu

Hors période d'essai, le contrat à durée déterminée et notamment ceux conclus dans le cadre de la politique de l'emploi, ne peuvent être rompus que dans des cas limitativement prévus par la loi.

Section 5 : Droit des couples concubins déclarés et des couples pacsés

En vigueur étendu

Pour toutes les dispositions de la convention collective, les couples concubins déclarés et les couples pacsés ont les mêmes droits que les couples mariés.

Section 6 : Congés

En vigueur étendu

La loi accorde aux salariés, dans certaines circonstances, des autorisations d'absences rémunérées ou non. Chacun de ces congés légaux obéit à des règles spécifiques.

ARTICLE 1ER - CONGES ANNUELS

En vigueur étendu

Les congés annuels et leur calcul sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 2 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Dispositions issues de l'accord égalité professionnelle applicable depuis le 1^{er} mars 2023

Durant le congé maternité, parental et d'adoption ou en cas de longue maladie, les salariés peuvent demander de maintenir des échanges à caractère uniquement informatif concernant la vie de la structure et la politique des ressources humaines.

Par ailleurs, afin d'améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et à défaut d'accord collectif d'entreprise, les structures accorderont aux salariés (sous réserve de la remise d'un justificatif) :

Thèmes	Nombre de jours
Mariage / PACS	4 jours ouvrés
Mariage enfant	1 jour ouvré
Naissance / Adoption	3 jours ouvrés
Décès enfant moins de 25 ans ou qui a lui-même des enfants	7 jours ouvrés (<i>Note SyNESI : attention, cf. l'encadré ci-dessous</i>)
Décès enfant + de 25 ans	5 jours ouvrés (<i>Note SyNESI : attention, cf. l'encadré ci-dessous</i>)

Décès conjoint, concubin, partenaire PACS, père, mère beau-père, belle-mère, frère, sœur	5 jours ouvrés pour conjoint, concubin, partenaire PACS
	3 jours ouvrés père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur
Décès grand-père, grand-mère du salarié	1 jour ouvré
Survenance d'un handicap chez l'enfant	2 jours ouvrés (<i>Note SyNESI : attention, cf. l'encadré ci-dessous</i>)
Congés enfants malades moins de 16 ans	2 jours ouvrés rémunérés par an sur les 3 jours ouvrés
Congés enfants malades moins de 1 an ou si salarié a 3 enfants de moins de 16 ans	2 jours ouvrés rémunérés par an sur les 5 jours ouvrés
Congés enfants malades moins de 13 ans	1 jour ouvré supplémentaire rémunéré par an
Congé supplémentaire en cas d'hospitalisation de l'enfant malade de moins de 16 ans	1 jour rémunéré par jour d'hospitalisation dans la limite de 5 jours ouvrés par an
Rendez-vous chez médecin spécialisé	Une demi-journée par an
Heures rentrées scolaires	1h est accordée le jour de la rentrée scolaire pour les enfants entrant au CE1 ou à un niveau supérieur 2h sont accordées le jour de la rentrée scolaire pour les enfants entrant en classe de maternelle ou de CP
Déménagement	1 jour ouvré tous les 3 ans

La maladie, l'accident ou l'hospitalisation devront être constatés par certificat médical.

Ces jours sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits du salarié. Sauf dans le cadre du congé pour enfants malades, la prise des jours prévus au présent 2.3 par les salariés ne peut entraîner aucune réduction de la rémunération.

Les jours mentionnés ci-dessus sont décomptés en jours ouvrés. Le décompte de ces jours correspondra aux jours habituellement ouvrés au sein de la structure, en prenant en compte le nombre de jours ouvrés compris entre le premier jour où le salarié aurait dû travailler s'il n'avait pas pris ses congés et le jour de la reprise.

Note du SyNESI :

Depuis la loi du 19 juillet 2023, deux congés ont été allongés. Il faut donc les respecter :

Congés pour le décès d'un enfant : 12 jours ouvrables ou 14 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente

Année de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours ouvrables.

ARTICLE 3 - CONGES POUR ENFANT MALADE

- **Dispositions applicables depuis le 1^{er} mars 2023** (titre ajouté par le SyNESI pour une meilleure compréhension)

Cf. dispositions article 2 ci-dessus.

- **Dispositions applicables avant le 1^{er} mars 2023** (titre ajouté par le SyNESI pour une meilleure compréhension)

Il peut être accordé un congé supplémentaire rémunéré dans la limite de 2 jours par année civile, aux mères ou pères de famille pour soigner un enfant malade et âgé de moins de 16 ans, dont l'état a été médicalement constaté.

Ces cas doivent être motivés et justifiés par la présentation d'un certificat médical attestant de la présence de l'un des parents auprès de l'enfant malade. Ces absences peuvent être prises par demi-journée.

Avis d'interprétation n° 4/12 du 26 juin 2012 - En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 7 juillet 2010 repris au titre VI - section 6 - article 3 de la convention collective nationale des ACI signée le 31 Mars, réunis en Commission Paritaire Nationale d'interprétation le mardi 26 juin 2012 ont apporté la modification suivante au texte :

Il a été procédé à une interprétation complète de l'article 3

L'article L 1225-61 du Code du Travail précise que « le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée de ce congé est de 3 jours par an portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou + âgés de moins de 16 ans ».

Il a été convenu avec les partenaires sociaux que ce congé serait rémunéré, à hauteur des 2 premiers jours sur les 3 jours ou 5 jours éventuels. Ces journées d'absence sont accordées pour une année civile.

Ces absences pourront être prises par 1/2 journée.

Titre VII Durée du travail

En vigueur étendu

La loi fixe les durées légales et maximales du travail et règlemente les repos et jours fériés. La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine.

Section 1 : Enregistrement du temps de travail

En vigueur étendu

L'employeur doit établir un suivi des heures de travail effectuées pour tous les salariés à temps complet et à temps partiel. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en forfait jours, l'employeur doit établir un suivi du nombre de jours de travail effectué.

Le suivi des heures ou des jours peut être effectué par le salarié soit sous forme auto-déclarative ou par tout autre moyen, mis en place par l'employeur et signé par les deux parties.

Section 2 : Organisation de la journée de travail

ARTICLE 1ER

En vigueur étendu

Pour les salariés à temps complet, la journée de travail peut être continue ou discontinue.

ARTICLE 2

En vigueur étendu

La durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail ne peut être inférieure à 12 heures consécutives dans la semaine de travail.

ARTICLE 3

En vigueur étendu

L'amplitude maximum de la journée de travail est de 10 heures. Dans le cadre des articles L. 3121-15 et suivants du code du travail, elle peut être portée à 12 heures.

ARTICLE 4

En vigueur étendu

Selon l'article L. 3121-33, lorsque le temps de travail au cours d'une journée atteint 6 heures, pauses non comprises, le salarié doit bénéficier d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Section 3 : Organisation hebdomadaire du travail

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire de travail peut être répartie de manière égale ou inégale jusqu'à 6 jours par semaine.

Section 4 : Heures supplémentaires

Article 1er

En vigueur étendu

L'employeur peut être amené à demander au salarié d'effectuer des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires (sauf dérogation, notamment en cas d'aménagement de la durée du travail). Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile.

Avenant N° 9 du 10 avril 2013 - En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3121-25 du code du travail, les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

ARTICLE 2

En vigueur étendu

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.

ARTICLE 3

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires feront l'objet soit d'un repos compensateur équivalent soit d'une rémunération, après accord entre les deux parties (employeur/salarié). La majoration des heures supplémentaires est celle prévue par la loi.

ARTICLE 4

En vigueur étendu est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-25 du code du travail

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

ARTICLE 5

En vigueur étendu

Toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel donne droit, en plus des majorations prévues en contrepartie des heures supplémentaires, à une contrepartie obligatoire en repos. Cette contrepartie obligatoire en repos est fixée à 50% pour les ateliers et chantiers d'insertion de 20 salariés au plus et à 100% pour les ateliers et chantiers d'insertion de plus de 20 salariés. Cette contrepartie obligatoire en repos peut être prise en journée ou en demi-journée.

Section 5 : Aménagement de la durée du travail

En vigueur étendu

Chaque atelier et chantier d'insertion pourra décider, par accord d'entreprise, d'aménager la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, selon les modalités ci-dessous définies.

Avenant N° 9 du 10 avril 2013

En vigueur étendu par arrêté du 2 avril 2021 sous réserve du respect de l'article L. 3121-45 du code du travail

La structure peut prévoir par accord d'entreprise de répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

En l'absence d'accord collectif en matière d'aménagement du temps de travail, la structure peut organiser un tel aménagement dans les conditions fixées par les articles D. 3122-7-1 à D. 3122-7-3 du code du travail : la durée peut alors être organisée sous forme de période de travail d'une durée de 4 semaines au plus pour chacune.

ARTICLE 1^{ER}

En vigueur étendu à l'exclusion de la première phrase car contraire aux dispositions des articles D. 3122-7-1 à D. 3122-7-3 du code du travail

Il sera fait application des articles D. 3122-7-1 à D. 3122-7-3 pour les conditions d'aménagement du temps de travail.

Chaque employeur établira le programme indicatif de la variation de la durée de travail et le soumettra pour avis soit au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Les salariés seront prévenus de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

La durée du travail peut être aménagée sur une période correspondant à l'année civile dans la limite de 1 607 heures par an et répondra aux obligations du code du travail, à savoir : 48 heures hebdomadaires maximum et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives, au maximum.

ARTICLE 2

En vigueur étendu

L'aménagement de la durée du travail peut être révisé en cours de période, sous réserve d'un délai de prévenance des salariés de 7 jours ouvrés.

ARTICLE 3

En vigueur étendu

A la fin de la période de référence, si le calcul des heures de travail fait apparaître un solde d'heures supplémentaires en faveur du salarié, ces heures donneront lieu à des contreparties telles que définies aux articles 3, 4 et 5 de la section 4 de ce présent chapitre.

ARTICLE 4

En vigueur étendu

Conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période

Il sera mis en place un suivi du temps de travail qui devra permettre un décompte fiable au terme de la période considérée des heures effectuées et un point sera fait sur les heures supplémentaires éventuellement imputables sur le contingent annuel.

Section 6 : Temps de travail des salariés à temps partiel

ARTICLE 1ER

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel pourront bénéficier de l'aménagement de la durée du travail. Il sera fait obligation à l'employeur de préciser à chaque salarié ses horaires de travail dans un cadre contractuel.

Le contrat de travail devra prévoir les cas et la nature selon lesquels les horaires de travail de chaque journée peuvent être modifiés :

Ainsi il sera remis un nouveau planning signé par les deux parties dans les cas :

- de remplacement pour absence d'un salarié, absent pour une durée supérieure à 7 jours ouvrés ;
- de surcroît d'activité temporaire ;
- de développement d'une nouvelle activité ou d'un nouveau projet.

ARTICLE 2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3123-16 du code du travail, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

ARTICLE 3

En vigueur étendu

Egalité de traitement : les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés travaillant à temps complet.

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés français et étrangers dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations et déroulement de carrière et dans l'exercice des droits syndicaux. Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

Les salariés à temps partiel perçoivent une rémunération proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'ACI, compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté. Leur rémunération est calculée au prorata du temps de présence par rapport à l'horaire légal mensuel de 151,67 heures, pour un temps plein.

Article 4 Priorité d'accès

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein, de même que les salariés à temps plein qui désirent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, dans le même ACI, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 5

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/3 de la durée mensuelle inscrite au contrat de travail.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié à temps partiel à un niveau égal à la durée légale du travail, soit 35 heures.

Article 6

En vigueur étendu

Il n'existe pas d'heures supplémentaires pour les salariés à temps partiel.

Article 7

En vigueur étendu

Les heures complémentaires sont rémunérées au taux horaire contractuel normal, sans majoration et ne peuvent être remplacées par un repos, toutefois chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 de la durée contractuelle donne droit à une majoration de salaire de 25%.

Note du SyNESI : ces dispositions ne sont plus à jour. N'hésitez pas à contacter le SyNESI.

Article 8

En vigueur étendu

Chaque modification de la durée du travail fera l'objet d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Section 7 : Temps de travail des cadres

Article 1er

En vigueur étendu

Convention de forfait : une convention de forfait de 218 jours par an pourra être conclue avec les salariés dont le rythme de travail ne peut, en raison de leur mission, être soumis à l'horaire collectif de travail de l'entreprise ou du service qu'ils dirigent ou ceux dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Article 2

En vigueur étendu

Entrent dans le champ de ces définitions les salariés relevant de l'emploi repère « directeur » et éventuellement « coordinateur C » lorsqu'il a un statut de cadre.

Article 3

En vigueur étendu

L'application de cette disposition est subordonnée à l'acceptation, par écrit, du salarié, dans le cadre d'une convention individuelle de forfait.

Section 8 : Temps de trajet pour se rendre sur son lieu de travail

En vigueur étendu

Il sera fait application des dispositions législatives en vigueur.

Section 9 : Temps de trajet entre deux lieux de travail

En vigueur étendu

Ce temps est assimilé à du temps de travail effectif et est rémunéré.

Section 10 : Temps de repas

En vigueur étendu

Le temps de repas ne constitue pas du travail effectif, ce temps n'est pas rémunéré et n'est pas comptabilisé, sauf si un salarié reste à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

La journée de travail est coupée par un repos minimum de 30 minutes.

Section 11 : Temps d'habillage et de déshabillage

En vigueur étendu

Si le port d'une tenue de travail est imposé par l'entreprise, le temps d'habillage et de déshabillage sera assimilé à du temps de travail effectif. Le contrat de travail devra prévoir cette clause aux conditions particulières.

Section 12 : Travail exceptionnel les jours de repos et les jours fériés

En vigueur étendu

Il sera fait application des dispositions législatives en vigueur.

Section 13 : Travail exceptionnel entre 22 heures et 6 heures

Non étendu car contraire aux dispositions des articles L. 3122-39, L. 3122-33, L. 3122-39 et L. 3122-40 du code du travail

Il sera fait application des dispositions législatives en vigueur.

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit. Le travail de nuit obéit aux dispositions des articles L. 3122-29 à L. 3122-49 du code du travail.

Aménagement du temps de travail

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2015

ARTICLE 1ER – PREAMBULE

En vigueur étendu, tel que modifié par l'avenant n°1 du 15 avril 2024 – étendu par arrêté du 12 novembre 2025

L'accord-cadre couvre le champ d'application de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion (idcc 3016).

Le présent accord de branche a pour objet de définir les modalités d'aménagement du temps de travail notamment dans le cadre de la mise en place d'un forfait-jours, de compléments d'heures et d'un compte-épargne temps.

Il concerne l'ensemble des salariés de la structure, à temps complet ou à temps partiel. Cet accord de branche est conclu dans une approche tendant à la fois à assurer l'accompagnement des salariés en parcours professionnel et à préserver les équilibres économiques et sociaux de l'association tout en tenant compte des activités saisonnières, des variations climatiques et de l'accompagnement des salariés en parcours professionnel. Cette approche doit favoriser également une meilleure harmonisation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés. L'accord s'attache à respecter les textes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 2 – DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

En vigueur étendu

Les ateliers et chantiers d'insertion relèvent de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion (idcc 3016).

Le temps de travail effectif se définit comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

La notion de temps de travail effectif ne doit pas être confondue avec le temps de présence sur le lieu de travail.

Ainsi, le temps consacré au déjeuner et les temps de pause, c'est-à-dire tous les temps pendant lesquels le salarié n'exécute pas son travail et n'est pas à la disposition de l'entreprise dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, se trouvent exclus du temps de travail effectif.

ARTICLE 3 – DEPLACEMENT

En vigueur étendu

Il est précisé que les temps de déplacements effectués par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail ou en revenir ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Les temps de déplacements effectués à l'intérieur de la journée de travail sont considérés comme du temps de travail effectif.

ARTICLE 4 – CALCUL DE LA DUREE DU TRAVAIL POUR LES SALARIES DONT LE TEMPS EST DECOMPTE EN HEURES - SUPPRIMÉ

Article supprimé par l'avenant n°1 du 15 avril 2024 – étendu par arrêté du 12 novembre 2025

ARTICLE 5 – FORFAIT ANNUEL EN JOURS

En vigueur étendu, tel que modifié par l'avenant n°1 du 15 avril 2024 – étendu par arrêté du 12 novembre 2025 sous réserve

- Le dispositif de convention individuelle de forfaits en jours prévu à l'article 3 est applicable sous réserve qu'il soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise ou un nouvel accord de branche précisant les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours conformément aux 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, au-delà de la seule reprise des dispositions de l'article L. 3121-58 du code du travail. Note du SyNESI : Cette réserve a fait l'objet d'un avenant de branche complétant l'accord collectif, il n'est donc pas nécessaire de conclure un accord collectif d'entreprise.
- Le dispositif relatif au forfait jour prévu à l'article 3 de l'avenant est applicable sous réserve qu'il soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail **par un accord d'entreprise** précisant les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion prévues au 3° de du II de l'article L. 3121-64 du code du travail, **ou à défaut par la fixation par l'employeur lui-même de ces modalités conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail**

1. Salariés concernés

tel que modifié par l'avenant n°1 du 15 avril 2024 – étendu par arrêté du 12 novembre 2025 et par l'avenant n°2 du 30 septembre 2025

Au regard de l'article L. 3121-58 du code du travail, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de la structure.

Tel est le cas des salariés dont les postes sont rattachés aux emplois repères « directeur/trice » tous niveaux, « coordinateur/trice » niveau C, et « responsable administratif et financier » niveau C lorsque l'ensemble de ces salariés ne sont pas amenés – en raison de leur autonomie – à suivre les horaires collectifs de travail.

2. Période de référence.

Le forfait en jours est organisé sur l'année civile ou toute période de douze mois consécutifs. Si la structure employeuse choisit une autre période que l'année civile, la période de douze mois consécutifs est fixée pour l'ensemble de la structure au moment de la mise en place du dispositif du forfait-jours et fait l'objet en amont d'une information-consultation du CSE. La période choisie est alors précisée dans la convention individuelle de forfait-jours.

3. Conditions de mise en place des conventions individuelles de forfait en jours.

La mise en place d'un forfait annuel en jours est subordonnée à la conclusion avec les salariés visés par le présent accord d'une convention individuelle de forfait prenant la forme d'un écrit signé par les parties. Cet écrit peut être intégré directement dans le contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

La convention individuelle de forfait en jours doit faire référence au présent accord et indiquer :

- La période de référence fixée ;
- L'appartenance du salarié à la catégorie cadre et les raisons qui motivent la conclusion d'une convention de forfait en tenant compte de l'autonomie et des missions confiées au salarié ;
- Le nombre de jours travaillés dans l'année (qui ne pourra pas être supérieur au nombre de jours fixés dans le présent accord) ;
- La rémunération correspondante ;
- Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion dans la structure.
- Il sera précisé également au salarié le lieu où il peut consulter le présent accord collectif.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

À l'occasion de la mise en place du forfait annuel en jours, le salarié bénéficie d'un entretien en amont au cours duquel il sera informé de l'organisation, de la charge de travail et des modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

Dans les structures employeuses d'au moins 50 salariés, conformément à l'article L. 2312-26 du Code du travail, le CSE, s'il existe, est informé et consulté sur le recours aux conventions de forfait en jours et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés à l'occasion de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise et aux conditions de travail.

4. Nombre de jours compris dans le forfait.

Les salariés sous convention de forfait bénéficient d'un décompte annuel de leur temps de travail sur la base d'un forfait de 218 jours travaillés par an incluant la journée de solidarité. Il s'agit du nombre de jours travaillés pour une année complète d'activité et pour les salariés justifiant d'un droit complet aux congés payés.

Les salariés organiseront leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel.

Le plafond de 218 jours ne pourra être dépassé qu'en cas d'accord entre la direction et le cadre conformément aux dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail. Cette renonciation à des jours de repos doit faire l'objet d'une majoration du salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit, le taux de majoration ne pouvant être inférieur à 10%. Ce taux doit être prévu par avenant qui est valable pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite.

La convention individuelle de forfait en jours peut prévoir un nombre de jours travaillés réduit par l'attribution de jours de repos supplémentaires. Le salarié est alors rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait. La charge de travail doit tenir compte de la réduction convenue.

5. Modalités de suivi du temps de travail et d'évaluation de la charge de travail

Le temps de travail doit être suivi par tout moyen (badgeage, système auto déclaratif, etc.). Il est décompté en journées ou demi-journées. Est considérée comme une demi-journée de travail, la séquence de travail en matinée se terminant au plus tard à 13h ou la séquence de travail de l'après-midi débutant au plus tôt à 13h.

À ce titre, le salarié déclarera à partir d'un document fourni par l'employeur et rempli sous la responsabilité de ce dernier :

- Le nombre et la date des journées ou de demi-journées travaillées ;
- Le nombre, la date et la nature des jours ou de demi-journées de repos (en précisant la qualification de ces repos : congés payés, repos supplémentaires ou autres congés/repos, etc.) ;
- L'indication du respect ou non des repos quotidien et hebdomadaire ;
- La qualification de la charge de travail rencontrée par le salarié au cours du mois concerné en utilisant notamment les termes « raisonnable » ou « déraisonnable ». Si le salarié indique la mention « déraisonnable », il précise par des éléments contextuels et indique si cette surcharge était ponctuelle ou structurelle.

Ce document est transmis mensuellement par le salarié à son responsable hiérarchique ce qui permet un point régulier et cumulé des jours de travail et de repos. En effet, à cette occasion, le responsable hiérarchique contrôle le respect des repos quotidien et hebdomadaire et s'assure que la charge de travail et l'amplitude des journées d'activité du salarié sont raisonnables, qu'elles assurent une bonne répartition dans le temps du travail et qu'elles permettent une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

À partir notamment de ce document de suivi et/ou des alertes du salarié, le responsable hiérarchique veille également aux éventuelles surcharges de travail. Lorsque le salarié a indiqué que sa charge de travail a été déraisonnable, le responsable hiérarchique analyse les raisons de cette surcharge et échange avec le salarié sur la nécessité de mettre en place un plan d'action pour y remédier.

Le responsable hiérarchique veille au respect des durées minimales de repos. Un point régulier est fait à partir des documents de suivi pour favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

Si le responsable hiérarchique constate des anomalies ou une charge de travail qualifiée de déraisonnable par le salarié nécessitant la mise en place d'un plan d'action, il organise un entretien avec le salarié dans les meilleurs délais. Le salarié et son responsable discuteront des causes (structurelles ou conjoncturelles) et chercheront, le cas échéant, les mesures à prendre afin de remédier durablement à la situation. Cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu en précisant les actions mises en place. Un rendez-vous de suivi est organisé pour faire le bilan des actions mises en place et évaluer la nécessité de les adapter ou de les faire évoluer. Ces entretiens ne se substituent pas à l'entretien annuel évoqué ci-après.

Les salariés organisent librement leur temps de travail. Ils sont toutefois tenus de respecter les temps de repos légaux à savoir :

- Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives dès que le travail quotidien atteint six heures ;
- Un repos quotidien d'une durée minimale de 11h consécutives ;
- Un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24h consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit 35h au total.

L'employeur veille à garantir de manière habituelle un temps de repos supérieur au temps de repos minimum.

6. Échanges périodiques entre l'employeur et le salarié et dispositif d'alerte

Chaque année les salariés au forfait en jours doivent être reçus au cours d'au moins un entretien individuel par l'employeur. Cet entretien est l'occasion d'aborder la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans la structure, l'articulation avec les vies personnelle et familiale et la rémunération du salarié.

Le salarié peut alerter à tout moment par écrit son responsable hiérarchique sur ses difficultés dans la prise effective de ses repos, sur l'organisation et sa charge de travail ou encore sur l'exercice de son droit à la déconnexion. Il appartient au responsable hiérarchique d'organiser un entretien dans les plus brefs délais pour établir le plan d'action mentionné à l'article précédent. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien annuel évoqué dans le paragraphe précédent.

7. Nombre de jours de repos

Le nombre de jours de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année. Il est calculé chaque année selon la méthode de calcul indiquée ci-dessous :

Nombre de jours calendaires dans la période retenue duquel sont soustraits le :

- Nombre de jours de repos hebdomadaire
- Nombre de jours fériés chômés tombant un jour ouvré
- Nombre de jours de congés payés
- Nombre de jours travaillés prévu au forfait en prenant compte la journée de solidarité

= nombre de jours de repos complémentaires par an.
Pour un exemple, cf. annexe.

Ce calcul ne comprend pas notamment les congés supplémentaires légaux ou conventionnels (congés payés conventionnels, congés pour événements familiaux, congés de maternité ou paternité, etc.) ainsi que les périodes éventuelles d'absence pour maladie ou accident du travail lesquels se déduisent du nombre de jours travaillés. En effet, seules les absences prévues à l'article L. 3121-50 du Code du travail peuvent donner lieu à récupération.

En raison de la particularité de ce dispositif et du mode de décompte de la durée du travail en jours travaillés, les salariés relevant d'une convention de forfait-jours ne pourront bénéficier de jours de congés payés de fractionnement.

8. Rémunération

Les salariés perçoivent une rémunération mensuelle forfaitaire fixée en tenant compte des responsabilités confiées dans le cadre de leurs missions.

La rémunération des salariés est maintenue dans son intégralité pendant les jours de repos.

9. Prise en compte des absences et des entrées-sorties

A) PRISE EN COMPTE DES ABSENCES.

Les absences (maladie, congés maternité et paternité, droit de grève, etc.) n'ont aucune incidence sur le nombre de jours de repos. Elles sont déduites du nombre de jours annuels à travailler prévu par la convention collective.

Concernant l'incidence sur la rémunération, la journée d'absence est valorisée par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours de travail prévus dans la convention de forfait.

Elle est déterminée par le calcul suivant : rémunération brute mensuelle de base x 12 / (nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait + congés payés + jours fériés + jours de repos) * nombre de jours d'absence.

Pour un exemple, cf. annexe.

B) PRISE EN COMPTE DES ENTREES EN COURS D'ANNEE :

En cas d'entrée en cours d'année, le nombre de jours à travailler pour le salarié en forfait en jours et ses repos sont déterminés par la méthode de calcul suivante :

- (Nombre de jours à travailler pour le salarié = nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait (218 jours si le nombre n'a pas été réduit) + nombre de jours de congés payés non acquis) x (nombre de jours ouvrés de présence (=jours ouvrés pendant la période de présence sans les jours fériés) / total du nombre de jours ouvrés de l'année (sans les jours fériés)).
-
- Nombre de jours de repos restant dans l'année = nombre de jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés – nombre de jours à travailler dans l'année pour le salarié.
-

Pour le calcul du nombre de jours de repos restant dans l'année, il faut d'abord déterminer le nombre de jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés en soustrayant aux jours calendaires restant dans l'année les jours de repos hebdomadaire restant dans l'année, les congés payés acquis et les jours fériés restant tombant un jour ouvré.

Pour un exemple chiffré, cf. annexe.

C) PRISE EN COMPTE DES SORTIES EN COURS D'ANNEE.

En cas de départ en cours d'année, la part de la rémunération à laquelle le salarié a droit, en sus de la rémunération des congés payés acquis au cours de la période de référence et, le cas échéant, des congés payés non pris, est déterminée par la formule suivante :

Rémunération annuelle X nombre de jours ouvrés de présence (jours fériés et jours de repos compris) / nombre de jours ouvrés dans l'année.

10. Modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

En vigueur étendu, tel que modifié par l'avenant n°1 du 15 avril 2024 – étendu par arrêté du 12 novembre 2025 sous réserve qu'il soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise **précisant les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion** prévues au 3° de du II de l'article L. 3121-64 du code du travail, ou à défaut par la fixation par l'employeur lui-même de ces modalités conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail

Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit pour le salarié de ne pas se connecter à ses outils numériques (messagerie, applications, logiciels, internet, intranet, etc.) et de ne pas être contacté en dehors du temps de travail que ce soit au moyen du matériel professionnel mis à disposition ou au moyen du matériel personnel du salarié.

Le salarié en forfait en jours n'est donc pas tenu de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de son temps de travail, pendant ses congés, ses temps de repos et absences autorisées ni de se connecter à ses outils numériques.

Il est recommandé aux salariés de ne pas contacter les autres salariés par téléphone ou courriel, en dehors des horaires habituels de travail, pendant les week-ends, jours fériés et congés payés ou pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

La convention individuelle de forfait en jours rappelle le droit à la déconnexion et les modalités pratiques de mise en œuvre dans la structure employeuse (notamment, il pourra être défini des plages horaires pendant lesquelles le salarié ne sera pas tenu de se connecter ou utiliser ses outils numériques, la non-réponse à des messages reçus pendant ces périodes ne pouvant alors faire l'objet de sanctions).

Si au regard de sa charge de travail, un salarié ne serait plus en mesure d'exercer son droit à la déconnexion, il alerte son responsable hiérarchique dans les conditions définies au 6 du présent article.

Annexe – Exemples de calcul

1/ CALCUL DU NOMBRE DE JOURS DE REPOS.

En 2023, le nombre de jours de repos se calculait de la manière suivante :

Nombre de jours calendaires dans la période : 365

- Nombre de jours de repos hebdomadaire : 105
- Nombre de jours fériés chômés tombant un jour ouvré : 9
- Nombre de jours de congés payés : 25
- Nombre de jours travaillés prévu au forfait : 218

= nombre de jours de repos complémentaires par an = 8 jours de repos.

2/ CALCUL DU NOMBRE DE JOURS A TRAVAILLER EN CAS D'ENTREE EN COURS D'ANNEE.

En 2023, un salarié est employé à compter du 1^{er} mars sur la base d'une convention de forfait de 218 jours. La structure employeuse décompte les congés payés du 1^{er} juin au 31 mai.

Nombre de jours à travailler =

nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait : 218

+ nombre de jours de congés payés non acquis : 18 (le salarié n'aura en effet acquis que 7 jours pour les mois de mars, avril et mai)

X (multiplié par)

nombre de jours ouvrés de présence sans les jours fériés du 1^{er} mars au 31 décembre 2023 : 209

÷ nombre de jours ouvrés en 2023 sans les jours fériés : 251 (soit 42 jours du 1^{er} janvier au 28 février + 209 jours pour le reste de l'année)

→ $(218 + 18) \times (209/251) = 196,51$ (qui peut être arrondi à 196 ou 196,5 pour prendre en compte les demi-journées) jours à travailler du 1^{er} mars au 31 décembre 2023.

Pourquoi le salarié aura acquis 7 jours de congés payés ? Pour rappel, dans la manière de calculer les congés payés, lorsque le nombre de jours ouvrables obtenu n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre entier supérieur. Cette règle légale a été appliquée aux jours ouvrés.

Nombre de jours de repos =

« nombre de jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés » du 1^{er} mars au 31 décembre 2023 =

Jours calendaires restant dans l'année : 306

- les jours de repos hebdomadaire restant dans l'année : 88
- les congés payés acquis : 7
- les jours fériés restant dans l'année tombant un jour ouvré : 9

→ $306 - 88 - 7 - 9 = 202$ jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés.

Nombre de jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés : 202

- nombre de jours à travailler dans l'année par le salarié : 196

→ $202 - 196 = 6$ **jours de repos** (ou 5,5 si le nombre de jours est arrondi à 196,5).

2/ CALCUL DE LA REMUNERATION EN CAS DE SORTIE EN COURS D'ANNEE.

Un salarié percevant un salaire de 40k annuel quitte l'association le 24 mars 2023. Son forfait jours était de 218 jours correspondant à 260 jours payés (365 jours calendaires – 105 samedi et dimanche). Il avait pris 2 jours de repos en février et il lui restait 5 jours de congés payés à prendre jusqu'au 31 mai 2023. Le nombre de congés acquis du 1^{er} juin 2022 au 24 mars 2023 était de 21 jours.

Calcul de la rémunération en raison du nombre de jours réellement travaillés :

Rémunération annuelle 40 000

x nombre de jours ouvrés de présence du 2 janvier³ au 24 mars : 58 jours + nombre de jours fériés tombant sur un jour ouvré ou jours de repos pris : 2 jours)

÷ Nombre de jours ouvrés dans l'année : 365 jours calendaires - 105 samedi et dimanche = 260

→ $40.000 \times (58+2) / 260 = 9\,230,78$ euros.

Soit un trop perçu de $(40\,000 / 12 \times (2 + (24/31))) - 9230,78 = 16,53$ euros.

Calcul de l'indemnité en cas de congés payés non pris (acquis au cours de la période du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022) :

³ Le 1^{er} janvier 2023 n'est pas pris en compte car tombant un dimanche.

Rémunération annuelle 40 000 / nombre de jours ouvrés 25 / 10 (calcul au 10^e des congés payés)

x Congés payés non pris : 5

→ $40\,000 / 25 / 10 \times 5 = 800$ euros.

Calcul de l'indemnité en cas de congés payés acquis au cours de la période de référence du 1^{er} juin 2022 au 24 mars 2023 :

(Rémunération mensuelle x 7 mois (du 1^{er} juin au 31 décembre) + 9 230,78 euros (pour le calcul, cf. ci-dessus)) / 10 (pour le calcul au 10^{ème})

→ $(3333,33 \times 7 + 9\,230,78) / 10 = 3\,256,41$ euros.

3 / PRISE EN COMPTE DES ABSENCES

Un salarié percevant un salaire de 40k annuel et ayant signé une convention de forfait de 218 jours est absent un mois pour maladie en mars 2023 soit pendant 23 jours ouvrés. Dans cet exemple, le salarié a acquis tous ses droits à congés car présent depuis plusieurs années.

Rémunération brute mensuelle de base x 12 : 40 000 euros

÷

(Nombre de jours travaillés prévu dans la convention : 218 jours

+ Nombre de congés payés : 25

+ jours fériés : 9

+ jours de repos : 8)

x

Nombre de jours d'absence : 23

→ $40\,000 / (218 + 25 + 9 + 8) \times 23 = 3\,538,46$ euros.

ARTICLE 6 – COMPLEMENT D'HEURES

En vigueur étendu, tel que modifié par l'avenant n°1 du 15 avril 2024 – étendu par arrêté du 12 novembre 2025

En vue de répondre aux aspirations éventuelles de salariés qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail et également de répondre aux besoins de salariés en insertion d'augmenter progressivement leurs heures dans le cadre de leur parcours d'insertion, il est décidé de mettre en place un dispositif de complément d'heures.

Ce dispositif de complément d'heures ne doit pas se confondre avec les heures complémentaires. Pour rappel, en-dehors de ce dispositif, les heures complémentaires accomplies donnent lieu à une majoration de salaire. Le Code du travail prévoit qu'en dehors d'accord de branche étendu, le taux de majoration des heures complémentaires est de 10% pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de 25% pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail (article L. 3123-29 du Code du travail).

1. Salariés concernés

L'ensemble des salariés à temps partiel sont éligibles aux compléments d'heures.

Il est rappelé toutefois que pour les salariés en insertion, la variation proposée devra impérativement prendre en compte, outre les nécessités liées à l'activité de la structure, la situation spécifique de chaque salarié dans le cadre de leur accompagnement et les projets mis en place. Pour cette catégorie de salariés, les augmentations temporaires doivent notamment s'inscrire dans une logique de progressivité du parcours d'insertion en fonction de l'évolution de la situation de la personne.

2. Modalités de mise en place dans les structures.

La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat des salariés à temps partiel pourra être augmentée temporairement.

Les compléments d'heures ne pourront concerner que les situations suivantes :

- Nécessité de remplacer un salarié nommément désigné temporairement absent de son poste de travail (notamment en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, de suspension de son contrat) ;
- En cas de suivi d'une formation professionnelle par un salarié ;
- En cas d'actions spécifiques nécessaires à l'accompagnement ou à la progressivité du parcours du salarié en insertion ;
- Dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié sous CDI (dans ce cas, la durée totale des avenants successifs ne pourra dépasser neuf mois) ;
- En cas d'accroissement temporaire d'activité (dans ce cas, la durée totale des avenants successifs ne pourra excéder dix-huit mois ou neuf mois s'il s'agit de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité) ;
- En raison d'une activité saisonnière (dans ce cas, la durée totale des avenants successifs ne pourra excéder six mois au cours d'une même année) ;
- En cas de périodes de vacances scolaires (dans ce cas, la durée totale des avenants conclus de septembre à août ne pourra excéder cinq mois).

Un avenant au contrat de travail devra être conclu entre le salarié et l'employeur dans le respect des modalités définies ci-après.

Il précisera :

- La référence au présent accord
- le motif du recours au complément d'heures (et le nom du salarié remplacé, le cas échéant)
- le nombre d'heures prévues
- leur répartition sur la semaine ou le mois,
- la rémunération
- la période concernée
- La garantie pour le salarié de retour automatique aux dispositions contractuelles antérieures à l'échéance de l'avenant.

Le refus du salarié d'augmenter temporairement sa durée du travail ne constitue pas une faute et ne peut entraîner aucune sanction disciplinaire.

Sous réserve de dispositions spécifiques prévues notamment dans la cinquième partie du Code du travail, l'avenant de complément d'heures ne peut pas avoir pour effet de porter la durée du travail prévue par le contrat du salarié au niveau de la durée légale du travail.

3. Majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de l'avenant.

Les heures travaillées par le salarié seront rémunérées au taux normal (sans majoration) dans la limite d'un nombre d'heures correspondant à 1/3⁴ de la durée initialement prévue au contrat de travail. Cette limite n'est pas applicable dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- Dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié sous CDI
- En cas de suivi d'une formation professionnelle par le salarié ;
- En cas d'actions spécifiques nécessaires à l'accompagnement ou à la progressivité du parcours du salarié en insertion.

En dehors des cas cités ci-dessus, les compléments d'heures prévues par avenant au-delà de 1/3 de la durée initialement prévue au contrat feront l'objet d'une majoration salariale de 12 %.

Toute heure travaillée au-delà de la durée contractuelle prévue dans l'avenant prévoyant l'augmentation temporaire ouvre droit à une majoration salariale d'au moins 25%.

4. Nombre maximal d'avenants pouvant être conclus.

Le nombre d'avenants pouvant être conclus sera de huit par année civile et par salarié, en-dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

5. Modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

Le complément d'heures sera proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé leur souhait d'augmenter leur temps de travail dès lors qu'ils présentent les qualités professionnelles requises.

Lorsque plusieurs salariés sont susceptibles d'être intéressés par ces compléments d'heures, l'employeur fixe l'ordre de priorité selon lequel les salariés pourront bénéficier de compléments d'heures, dans le respect de critères objectifs dont notamment :

- Les compétences professionnelles ;
- Les durées des contrats, en tenant compte des durées les plus faibles ;
- Les charges de familles ;
- L'ancienneté ;
- Le nombre d'avenants de compléments d'heures dont les salariés ont déjà pu bénéficier au cours de l'année civile.

Ces critères ne sont pas classés par ordre d'importance.

ARTICLE 7 – JOURNEE DE LA SOLIDARITE

En vigueur étendu

⁴ Conformément à l'article 5 de la section 6 du titre VII de la CCN des ACI étendu tel qu'en vigueur à la conclusion du présent avenant

Les salariés nouvellement embauchés qui, au titre de l'année en cours, ont déjà accompli chez leur précédent employeur la journée de solidarité n'auront pas à accomplir une nouvelle journée de solidarité. Ils devront justifier de la réalisation de ladite journée chez leur ancien employeur.

ARTICLE 8 – INTEMPERIES

En vigueur étendu

Les rigueurs climatiques telles que verglas, pluie, neige, canicule et tous autres éléments constituent des intempéries. Ces cas de force majeure empêchent les salariés de se rendre sur leur lieu de travail ou de l'exécuter.

Il est convenu que les heures perdues au titre des intempéries seront récupérées dans les 2 mois qui suivent la fin de celles-ci.

ARTICLE 9 – COMPTE EPARGNE TEMPS

Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3151-3 du code du travail (Arrêté du 28 avril 2021 – art. 1)

Chaque structure pourra décider de créer un compte épargne-temps. Celui-ci a pour finalité de permettre aux salariés d'accumuler des congés rémunérés, de se constituer une épargne, de « monétiser » le compte épargne-temps.

9.1. Capitalisation – conditions d'épargne

Les salariés qui le souhaiteront pourront capitaliser chaque année :

- les jours de congés acquis excédant 20 jours ouvrés ou 24 jours ouvrables ;
- les congés de fractionnement ;
- la moitié des heures supplémentaires effectuées et majorées dans la limite de 75 heures ;
- les majorations accompagnant les heures supplémentaires et complémentaires ;
- les compléments d'heures.

Avant de pouvoir en bénéficier, le salarié est tenu d'épargner pendant 9 mois ou plus. Les salariés n'auront pas obligation d'alimenter le CET de façon identique chaque année.

9.2. Utilisation des congés capitalisés

Les congés capitalisés pourront être utilisés dans le cadre :

- du terme du contrat ou lors d'un départ en retraite ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé pour soigner un enfant handicapé ou accompagner un parent en fin de vie ;
- d'un projet pour création ou reprise d'entreprise ; – d'un congé sabbatique ;
- d'un congé de solidarité internationale ;
- d'un passage à temps partiel ;
- d'une période de formation en dehors du temps de travail ;
- d'heures perdues au titre de l'activité partielle dans le cadre du chômage.

Les congés ainsi capitalisés seront à prendre dans les 2 ans, exception faite des salariés âgés de plus de 55 ans.

9.3. Délai de prévenance

Le salarié devra prévenir sa hiérarchie, par écrit, 6 mois avant la prise du congé.

9.4. Rémunération

Lors de la prise des congés, le salarié continue à percevoir sa dernière rémunération pendant la durée des droits acquis.

9.5. Conversion des congés capitalisés en unités monétaires

Les congés capitalisés pourront être convertis en unités monétaires

- dans le cadre du Cesu permettant le financement de prestations de services à la personne à hauteur de 50 % des droits (décret n° 2014-1535 du 17 décembre 2014) ;
- pour tout ou partie d'une dette avant saisie d'huissier ou dossier de surendettement ;
- pour règlement, à hauteur de 50 %, de factures d'eau, d'électricité ou de quittances de loyer impayées et soumises à pénalités financières. Les sommes figureront sur la fiche de paie en avantages en nature.

9.6. Abondement de l'employeur

Les congés capitalisés seront abondés par l'employeur à hauteur de 1 jour par tranche de 25 jours capitalisés.

ARTICLE 10 – DEPOT – DUREE – DATE D'APPLICATION - EXTENSION

Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016 (Arrêté du 28 avril 2017 – art - 1)

10.1. Dépôt

Le présent accord est déposé en deux exemplaires, dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

10.2. Durée – Révision – Dénonciation (1)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et se substitue dès sa date d'application, dans les conditions prévues, d'une part, à l'article L. 2261-9 du code du travail et, d'autre part, par la jurisprudence en matière d'accord, et d'usages, à l'ensemble des accords applicables jusqu'à sa prise d'effet.

Il obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion (idcc 3016).

10.3. Date d'entrée en application

Le présent accord entre en application à la date de signature pour les adhérents au syndicat et à extension de l'accord pour les non- adhérents.

10.4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord.

L'extension produira ses effets le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

ACTIVITÉ RÉDUITE POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI (ou « Activité partielle de longue durée » – APLD)

Information sur le texte : accord du 2 novembre 2020 – en vigueur et étendu le 30 décembre 2020
Un avenant à cet accord a été signé le 31 mai 2022 afin de prolonger ce dispositif. Il a été étendu par arrêté du 3 août 2022 publié au journal officiel du 4 août 2022. Cet avenant a été intégré au texte initial de l'accord ci-dessous.

Préambule

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la Covid-19, les partenaires sociaux, au niveau de la branche et des structures, se sont régulièrement réunis afin de limiter l'impact de la crise sur les structures et les salariés (notamment par le biais de guide de recommandations, protocole de reprise d'activité ou de continuité de l'activité).

Un premier état des lieux de l'impact de la crise sanitaire de la Covid-19 sur l'emploi et l'activité dans les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) a été dressé sur la base d'une enquête administrée auprès des ACI de la branche professionnelle.

Face aux difficultés, la plupart des ACI estiment que le recours au dispositif d'activité partielle a été déterminant et près des 2/3 attendent des mesures d'aides exceptionnelles pour les aider à surmonter leurs difficultés présentes et à venir. En effet, si toutes les structures ont adapté leur organisation de travail et bon nombre d'entre-elles ont élaboré un plan de continuité ou de reprise d'activité, des informations collectées par ailleurs et notamment par les réseaux de l'Insertion par l'activité économique, indiquent une reprise extrêmement progressive de l'activité, notamment dans les ACI dont le support économique d'insertion est analogue aux secteurs traditionnels qui connaissent durablement les mêmes difficultés (animation, tourisme social...).

Dans une première estimation de l'impact que cette crise pourrait avoir sur leur chiffre d'affaires (CA), près de 85 % des ACI prévoient une perte de CA de plus de 10 % et même 10 % d'entre-eux prévoient une perte de plus de la moitié de leur CA. Par ailleurs, près de la moitié des ACI interrogés estiment que la crise sanitaire risque d'occasionner une perte budgétaire supérieure à 40 000 €. En projection de données brutes chiffrées, cela représenterait pour la branche une perte d'environ 53 M€.

En l'absence de mesures compensatoires permettant notamment de maintenir pour certaines activités une organisation adaptée, la capacité d'accueil des ACI pourrait être impactée, ce qui serait contre-productif au regard des ambitions déclarées et partagées de créations de postes d'insertion supplémentaires et pourrait même remettre en cause la pérennité de ces structures, qui sont parfois les seules opportunités d'emploi de transition sur leur territoire.

Ainsi, la crise, exceptionnellement grave et inédite, commande d'accompagner les baisses durables d'activité des structures et de faire de la défense de l'emploi et des compétences une priorité absolue dans un secteur qui a pour activité l'insertion par l'activité économique. C'est pourquoi, les partenaires sociaux sont résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et de garantir les meilleures conditions de travail pour que les structures du secteur puissent continuer à contribuer sereinement à la réinsertion des salariés.

Au vu du contexte engendré par la Covid-19, ils conviennent donc d'instituer, par le présent accord, le dispositif d'activité partielle dénommé activité réduite pour le maintien en emploi ou activité partielle de longue durée afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des structures de la branche.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au dialogue social au sein de la structure et invitent les structures de la branche à privilégier, lorsque cela est possible, la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après loi d'urgence. Il permet le recours à l'activité réduite en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de la structure.

[Note du SyNESI : Ajout suite à l'avenant du 31 mai 2022] Le contexte sanitaire et économique demeure incertain en raison notamment de l'épidémie du coronavirus toujours présente sur le territoire mais également en raison des conséquences économiques de la guerre d'agression russe en Ukraine. Les structures et les salariés de la branche ne sont malheureusement pas épargnés par cette situation (inflation des prix, difficultés d'approvisionnement, etc.). C'est pourquoi, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité prolonger la durée d'application de ce dispositif en l'annexant directement aux délais maximums prévus par les textes législatifs et réglementaires.

[Note du SyNESI : Ajout suite à l'avenant du 31 mai 2022] Les signataires conviennent que le présent accord expirera le 31 décembre 2026. En fixant cette échéance au 31 décembre 2026, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 31 décembre 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre⁵.

Préambule de l'avenant du 31 mai 2022 :

En raison de la crise sanitaire consécutive à la pandémie de la Covid-19, les partenaires sociaux au niveau de la branche des ateliers et chantiers d'insertion avaient décidé d'instaurer le dispositif

⁵ A été supprimé du paragraphe, la précision suivante présente initialement dans l'avenant du 31 mai 2022 : « En cas de nouvelle prolongation du dispositif prévu à l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 et des délais de mises en œuvre tels que fixés à l'article 3 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, le présent terme sera reporté d'autant de mois nécessaires afin de permettre la survie de l'accord en fonction des délais prévus par la législation en vigueur. » En effet, l'administration a refusé l'extension de cette phrase la jugeant contraire aux dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail.

d'activité réduite pour le maintien en emploi ou activité partielle de longue durée dans un accord du 2 novembre 2020, étendu par un arrêté du 30 décembre 2020.

Par une ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 et un décret n°2022-508 du 8 avril 2022, le gouvernement a souhaité prolonger la possibilité de recourir à ce dispositif dans un contexte sanitaire et économique incertain.

Les partenaires sociaux souhaitant que cette réforme bénéficie à l'ensemble des structures et salariés de la branche, il est décidé de conclure le présent avenant qui modifie l'accord conclu au niveau de la branche tel que mentionné au premier alinéa.

Article 1 : Établissement d'un document homologué pour la mise en place de l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique lorsqu'il existe.

Le contenu du document unilatéral mis en place par l'employeur est le suivant :

- Il précise les conditions de mise en œuvre au niveau de la structure ou de l'établissement des stipulations du présent accord
- Il comprend dans son préambule un diagnostic sur la situation économique de la structure et ses perspectives d'activité
- Il définit la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par le présent accord
- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle
- Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord
- Les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. En amont de la consultation, l'employeur transmet au CSE son diagnostic relatif à la situation économique. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Article 2 – Date de début et durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle

[Note du SyNESI : Ajout suite à l'avenant du 31 mai 2022] Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans la structure ou

l'établissement. Ce document doit être transmis à l'autorité administrative au plus tard à la date fixée par l'alinéa 1^{er} du IX de l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020⁶.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice de ce dispositif ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

[Note du SyNESI : Ajout suite à l'avenant du 31 mai 2022] La durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite déterminée à l'article 3 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable⁷

Le document peut être renouvelé dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent.

Article 3 – Activités et salariés concernés par le dispositif

Le dispositif d'activité réduite permet de placer les salariés en position d'activité réduite par structure, établissement, ou partie d'établissement afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les structures confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite peut concerner tous les salariés des structures visées par le champ d'application de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion.

Ce dispositif ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L.5122-7 du code du travail.

Un employeur bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L.5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R.5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif relatif à la conjoncture économique.

Il est rappelé que l'article 53 de la loi n°2020-734 a explicitement exclu l'application du dispositif d'activité partielle mis en place pendant la période d'état d'urgence et notamment la possibilité d'individualiser l'activité partielle telle que définie à l'article 10 ter de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

⁶ *Note du SyNESI – précision de l'avenant du 31 mai 2022* : « Le présent dispositif pourra être mis en place dans les structures par la transmission d'un document unilatéral à l'administration jusqu'à la date prévue à l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020, **soit à la date de conclusion du présent avenant, jusqu'au 31 décembre 2022.** »

⁷ *Note du SyNESI – précision de l'avenant du 31 mai 2022* : « Le bénéfice du dispositif est prolongé selon les nouvelles modalités prévues par le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 tel que modifié par le décret n°2022-508 du 8 avril 2022. À la date de conclusion du présent avenant, **la prolongation est donc de 12 mois et accordé dans la limite de trente-six mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de quarante-huit mois consécutifs.** »

Article 4 – La réduction maximale de l'horaire de travail dans la structure ou l'établissement.

La réduction maximale de l'horaire de travail dans la structure ou l'établissement ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application de l'activité réduite, telle que prévue dans le document établi par l'employeur. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée, dans la limite de 50 % de la durée légale, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de la structure. Cette situation particulière est précisée dans le document élaboré par l'employeur.

Les structures veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans la structure ou l'établissement conformément au présent article.

Article 5 – Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

5.1. ENGAGEMENTS EN MATIERE D'EMPLOI.

L'engagement en matière d'emploi se traduit par une garantie de maintien de l'emploi. Le document, élaboré par l'employeur, doit déterminer :

- le périmètre des emplois bénéficiant de cette garantie, laquelle concerne *a minima* les salariés placés en activité partielle spécifique. Si l'employeur étend cette garantie au-delà des seuls salariés en activité partielle spécifique, sans pour autant en faire bénéficier l'ensemble des salariés de sa structure, il doit préciser dans le document unilatéral les éléments objectifs et pertinents justifiant son choix ;
- La durée du bénéfice de cette garantie, qui doit être *a minima* celle de la durée du recours au dispositif d'activité partielle spécifique.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic élaboré par l'employeur.

5.2. ENGAGEMENTS EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle. Les signataires conviennent de la nécessité de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité ainsi que la réinsertion des salariés.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiante mises en œuvre dans le cadre du prochain dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail) ou encore des formations conclues dans le cadre des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-formation, PIC-IAE, autres).

Lorsqu'une formation est conjointement décidée entre le salarié et l'employeur pendant tout ou partie des heures chômées, l'employeur prend en charge le financement de la formation, les coûts pédagogiques ainsi que les frais annexes après que le salarié ait été invité à mobiliser en priorité son CPF s'il est à l'initiative de la formation. Par ailleurs, il pourra être recherché en amont des solutions de financement (auprès de l'OPCO ou par le biais de dispositifs spécifiques tel que le FNE-FORMATION).

Article 6 - Modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, et de suivi des engagements fixés par le document homologué.

Les informations transmises au comité social et économique portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

En amont de la consultation, l'employeur transmet au CSE son diagnostic relatif à la situation économique.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique. En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

L'employeur informe, au moins tous les trois mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de la structure sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Article 7 – Indemnisation du salarié.

Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur.

Lorsque le salarié est en formation pendant ses heures chômées dans le cadre du dispositif d'activité partielle, et si cette formation a été conjointement décidée entre l'employeur et le salarié, le salarié perçoit une indemnisation de 100% de sa rémunération brute.

Lorsque le salarié n'est pas en formation dans les conditions fixées ci-dessus, le montant de l'indemnisation versée au salarié est calculé comme suit :

- Pour les salariés dont la rémunération brute totale (notamment ancienneté, différentiel et avancement compris) est inférieure ou égale à 1.900 euros (ancienneté, différentiel et avancement compris), le salarié perçoit une indemnité horaire de 80% de sa rémunération brute⁸.
- Pour les salariés dont la rémunération brute est supérieure à 1.900 euros (notamment ancienneté, différentiel et avancement compris), le salarié perçoit une indemnité horaire de 70% de sa rémunération brute⁹.

Si l'employeur estime que les conditions économiques et financières de sa structure lui permettent, il examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

La rémunération brute est déterminée dans les conditions fixées par la loi et par le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable. Il s'agit de la rémunération servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans la structure ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Article 8 – Procédure d'homologation et de renouvellement de l'autorisation.

Le document élaboré par l'employeur est adressé à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe. Si le CSE ne rend pas son avis, l'employeur transmet la convocation du CSE.

⁸ À titre indicatif, et au vu des exonérations applicables à la signature de cet accord, cela correspond à environ 96% du net.

⁹ À titre indicatif, et au vu des exonérations applicables à la signature de cet accord, cela correspond à environ 84% du net.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 6 du présent accord après homologation de l'autorité administrative.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Le comité social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dans les conditions prévues au 1^{er} alinéa du présent article.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, définis dans le présent accord.

Ce bilan est accompagné du diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de la structure et du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Article 9 – Dispositions finales.

9.1 : CHAMP D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD.

Cet accord s'applique aux structures relevant du champ d'application de la convention collective des ACI et sur l'ensemble du territoire national tel que défini à l'article L. 2222-1 du code du travail.

[Note du SyNESI : Ajout suite à l'avenant du 31 mai 2022] Les signataires conviennent que le présent accord expirera le 31 décembre 2026. En fixant cette échéance au 31 décembre 2026, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 31 décembre 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre¹⁰.

9.2 : ENTREE EN VIGUEUR.

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

¹⁰ Note du SyNESI A été supprimé du paragraphe, la précision suivante présente initialement dans l'avenant du 31 mai 2022 : « En cas de nouvelle prolongation du dispositif prévu à l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 et des délais de mises en œuvre tels que fixés à l'article 3 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, le présent terme sera reporté d'autant de mois nécessaires afin de permettre la survie de l'accord en fonction des délais prévus par la législation en vigueur. » En effet, l'administration a refusé l'extension de cette phrase la jugeant contraire aux dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail.

9.3 : DISPOSITIONS SPECIALES APPLICABLES AUX STRUCTURES DE MOINS DE 50 SALARIES

Au regard de la finalité du présent accord, qui consiste à permettre aux structures de pouvoir mettre en place une activité partielle pour le maintien dans l'emploi, les Partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

9.4 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS ET SUIVI DE L'ACCORD.

Les Partenaires sociaux conviennent de se réunir à l'occasion d'une réunion de CPPNI à compter du dernier trimestre 2021 afin de faire un bilan des dispositifs mis en place.

Les structures qui ont recours au dispositif d'activité réduite en informent la CPPNI et lui transmettent le document unilatéral homologué par l'administration.

9.5 : REVISION ET DENONCIATION.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L.2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'accord aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

9.6 : DEPOT ET EXTENSION.

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent accord.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord est déposé en deux exemplaires auprès des services du Ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Titre VIII Régimes de retraite

ARTICLE 1ER

En vigueur étendu

Tous les salariés doivent être affiliés à un régime de retraite complémentaire.

ARTICLE 2

En vigueur étendu

Les taux contractuels de cotisations pour la retraite complémentaire sont régis par les dispositions légales.

ARTICLE 3

En vigueur étendu

L'ouverture des droits à la retraite est fixée par les dispositions légales et conventionnelles.

Titre IX Régime de prévoyance

Note du SyNESI : Prise en compte des modifications apportées par l'avenant n°32 relatif au régime de prévoyance du 18 avril 2023 et étendu par un arrêté du 10 juillet 2023. L'avenant n°32 a pris effet au 1er juillet 2023.

A également été ajouté l'avenant n°37 en cours d'extension

PREAMBULE DE L'AVENANT N°32 DU 18 AVRIL 2023 :

Un régime conventionnel de prévoyance a été mis en place par accord collectif de branche du 17 juin 2010 qui a, par la suite, fait l'objet d'une intégration au titre IX de la Convention collective. Le titre IX a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 31 octobre 2012.

Par la suite, les partenaires sociaux ont négocié plusieurs avenants ayant pour but de faire évoluer le régime de prévoyance de la branche professionnelle.

Au cours de plusieurs réunions et plus spécifiquement lors de l'analyse des comptes techniques et financiers, les partenaires sociaux ont constaté le caractère excédentaire du régime permettant ainsi d'améliorer les garanties au profit des salariés.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux, réunis lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ont retenu plusieurs évolutions :

- Amélioration du capital décès versé aux salariés non-cadres en le fixant à 250 % du salaire brut (au lieu de 150 %) et harmonisation du montant de ce capital décès versé aux cadres et aux non-cadres ;
- Mise en place d'une indemnité forfaitaire pour indemniser les frais d'obsèques en cas de décès d'un salarié à hauteur d'un plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- Augmentation du taux de rente d'incapacité professionnelle en cohérence avec le taux pratiqué en cas d'invalidité ;
- Amélioration de l'indemnité versée en cas d'incapacité temporaire de travail à l'ensemble du personnel : 25% au lieu de 20% du salaire brut.

En parallèle, les partenaires sociaux ont souhaité harmoniser les différents textes conventionnels de la Branche relatifs à la prévoyance pour clarifier les sources conventionnelles de ce dispositif et pour s'assurer de leur conformité aux dispositions légales et réglementaires.

Les présentes dispositions constituent donc un avenant au titre IX de la Convention collective nationale des Ateliers et Chantiers d'Insertion.

PREAMBULE DE L'AVENANT N°37 RELATIF AU REGIME DE PREVOYANCE DU 25 NOVEMBRE 2025

Les partenaires sociaux réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion (IDCC 3016) ont souhaité faire évoluer le régime prévoyance mis en place au profit des salariés relevant des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) par le titre IX de la Convention collective.

Une procédure de mise en concurrence a donc été organisée au cours du premier semestre 2025 conformément aux articles L. 912-1 et suivants du Code de la sécurité sociale, garantissant ainsi la transparence, l'impartialité et l'égalité de traitement entre les candidats.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de cette couverture au niveau nationale en recommandant deux organismes assureurs.

Conformément aux dispositions légales, les organismes assureurs recommandés ne peuvent refuser l'adhésion d'une structure relevant du champ d'application de l'accord et sont tenus d'appliquer un tarif unique tout en offrant des garanties identiques pour toutes les structures et tous les salariés concernés.

ARTICLE 9.1 – ORGANISMES RECOMMANDES

Article issu de l'avenant n°37 du 25 novembre 2025, en attente d'extension

Les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place un régime de prévoyance permettant de couvrir pour l'ensemble des salariés les risques liés au décès, à l'invalidité absolue et définitive, à l'incapacité temporaire de travail et à l'invalidité et incapacité permanente professionnelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux – après une procédure de mise en concurrence – ont choisi de recommander pour assurer la couverture des garanties de prévoyance :

- Mutex, Société anonyme au capital de 37 302 300 euros – Entreprise régie par le Code des assurances immatriculée au RCS de Nanterre 529 219 040 dont le siège social est situé au 140 avenue de la République – 92320 Châtillon .
- L'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance- Union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale et à but non lucratif – numéro SIREN 788 334 720, dont le siège social est situé au 17 rue de Marignan 75008 Paris – assureur des garanties rente éducation, rente de conjoint substitutive.

Conformément aux dispositions légales, les organismes assureurs recommandés ne peuvent refuser l'adhésion d'une structure relevant du champ d'application de l'accord et sont tenus d'appliquer un tarif unique tout en offrant des garanties identiques pour toutes les structures et tous les salariés concernés.

ARTICLE 9.2 - MISE EN ŒUVRE DU REGIME

Article issu de l'avenant n°37 du 25 novembre 2025, en attente d'extension

Les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenus d'adhérer au contrat collectif mis en place à titre obligatoire. Les salariés ne pourront donc s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Les structures relevant du champ d'application de la présente convention, y compris celles non adhérentes auprès des organismes assureurs recommandés, devront respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, pour une contribution au moins aussi favorable.

ARTICLE 9.2 BIS – BENEFICIAIRES DU REGIME

Article issu de l'avenant n°35 du 26 novembre 2024 – Étendu

Le régime de prévoyance est applicable à l'ensemble des salariés dans les conditions fixées aux articles 3 et 4 du présent titre.

Pour l'application du présent titre, les « Cadres » sont les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, conformément à l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC délivré pour la branche professionnelle des Ateliers et Chantiers d'Insertion.

Les « non-cadres » sont les salariés ne remplissant pas les conditions précitées.

Note du SyNESI : un agrément APEC a été rendu le 9 octobre 2024 pour définir les cadres et les assimilés cadres de notre branche professionnelle en matière de prévoyance.

La décision est reproduite ci-dessous et elle peut être téléchargée sur le [site](#) du SyNESI ou directement sur le site de [l'APEC](#). Elle est obligatoirement applicable.

DETERMINATION DES COTISANTS OBLIGATOIRES A LA PREVOYANCE DES CADRES (articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17.11.2017 - anciennement articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947)

- **CADRES (article 2.1)**

La Commission paritaire rattachée à l'Apec valide l'affiliation des cadres à l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017, soit les salariés dont la classe conventionnelle relève des emplois repères :

- Directeur(rice) tous niveaux,
- Coordinateur(trice) » niveau C,
- Responsable administratif(ve) et financier(ère) niveau C.

- **ASSIMILES CADRES (article 2.2)**

La Commission paritaire rattachée à l'Apec valide l'affiliation à l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 des salariés dont la classe conventionnelle relève des emplois repères :

- Coordinateur(rice) niveaux A et B,
- Responsable administratif(ve) et financier(ère) niveaux A et B,
- Chargé(e) de mission(s) ou projet(s) niveau C.

ARTICLE 9.3 – GARANTIES DU REGIME DE PREVOYANCE

En vigueur étendu

Ce régime recouvre pour les salariés non-cadres les garanties suivantes :

- garantie décès / IAD ;
- garantie rente éducation ;
- garantie invalidité ;
- garantie incapacité temporaire de travail.

Les garanties décès / IAD, rente éducation, invalidité et incapacité permanente professionnelle de travail sont ouvertes aux salariés non-cadres dûment affiliés sans condition d'ancienneté.

Ce régime recouvre pour les salariés cadres les garanties suivantes :

- garantie décès / IAD ;
- garantie rente éducation ;
- garantie rente de conjoint ;
- garantie invalidité ;
- garantie incapacité temporaire de travail.

Les garanties décès / IAD, rente éducation, rente de conjoint, invalidité et incapacité permanente professionnelle de travail sont ouvertes aux salariés cadres dûment affiliés sans condition d'ancienneté.

La garantie incapacité temporaire de travail est ouverte aux salariés non-cadres et cadres dûment affiliés sous condition de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

3.1. Garantie capital décès-invalidité absolue et définitive (IAD)

3.1.1. (AVENANT N° 32, 18 AVRIL 2023) CAPITAL DE BASE - ENSEMBLE DU PERSONNEL

En vigueur étendu (arrêté du 10 juillet 2023)

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, les organismes assureurs versent au(x) bénéficiaire(s) un capital dont le montant est déterminé comme suit : quelle que soit la situation de famille, 250 % du salaire brut annuel.

3.1.2. (AVENANT N° 32, 18 AVRIL 2023) INDEMNITE FORFAITAIRE POUR FRAIS D'OBSEQUES – ENSEMBLE DU PERSONNEL

Article issu de l'avenant n°37 du 25 novembre 2025, en attente d'extension

En cas de décès du salarié ou de son conjoint, partenaire de PACS, concubin, ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques et sur présentation des justificatifs, une indemnité forfaitaire pour frais d'obsèques d'un montant égal à 130% du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès. Cette indemnité est

limitée aux frais d'obsèques réellement engagés. Cette indemnité se cumule avec le capital de base versé en cas de décès.

3.1.3. DEVOLUTION DU CAPITAL DECES

Les bénéficiaires du capital lors du décès de l'assuré sont la (ou les) personne(s) ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part de l'assuré auprès de l'organisme ayant recueilli l'adhésion.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :

- au conjoint marié, au pacsé, au concubin ;
- à défaut, aux enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales ;
- à défaut, aux parents, par parts égales ;
- à défaut, aux grands-parents, par parts égales ;
- à défaut, aux héritiers conformément aux principes du droit des successions.

3.1.4. INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE (IAD)

Par assimilation, dès lors qu'un salarié est reconnu par le régime de base en état d'invalidité de 3e catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 80 %, les capitaux décès (base et additionnel pour les cadres) sont versés par anticipation à la demande de l'intéressé, ce qui met fin à la garantie décès de l'assuré.

3.2. Garantie Rente éducation - ensemble du personnel

Article issu de l'avenant n°37 du 25 novembre 2025, en attente d'extension

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive d'un salarié, telle que définie ci-dessus, les organismes assureurs verseront au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant est fixé à :

- Jusqu'au 12e anniversaire : 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès
- Du 12e au 18e anniversaire : 15 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès
- Du 18e au 26e anniversaire si poursuite d'études ou événements assimilés : 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

Rente complémentaire d'orphelin :

(arrêté du 17 décembre 2021) étendu à l'exception des mots « non remarié » car contraires au principe d'égalité consacré par la jurisprudence du Conseil d'État (CE, 1^{ère} et 6^{ème} sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n°341821)

En cas de décès du conjoint de l'assuré non remarié, du concubin, ou du partenaire du Pacs, survenant simultanément ou postérieurement à celui de l'assuré (dans ce cas lorsque le décès est

survenu dans la même année), il est versé à chaque enfant à charge une allocation complémentaire annuelle égale à 100 % de la rente servie à titre principal.

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

Définition des enfants à charge

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du salarié, sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, dans les cas suivants :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés

Avenant N°15 du 18 février 2014 – En vigueur étendu par arrêté du 6 décembre 2016

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou de 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

3.3. Garantie rente viagère de conjoint Salariés cadres uniquement

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive d'un salarié, les organismes assureurs versent une rente au profit du conjoint, ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin du salarié cadre dont le montant annuel est égal à 10 % du salaire brut annuel de référence limité à la tranche A du salaire.

3.4. (Avenant N° 32, 18 avril 2023) Garantie incapacité temporaire de travail - ensemble du personnel

Article issu de l'avenant n°37 du 25 novembre 2025, en attente d'extension

Les salariés en arrêt de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident d'ordre professionnel ou non, justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'arrêt de travail, bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle du régime de base versée par les organismes assureurs et définit comme suit : 25 % du salaire brut (prestations brutes versées par le régime de base non comprises).

En tout état de cause, le total perçu par le salarié (prestations du régime de base, éventuel salaire à temps partiel, pension de retraite et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net à payer en activité.

Point de départ et durée de l'indemnisation :

L'indemnisation est servie en relais des obligations minimales de maintien de salaire mises à la charge de l'employeur au titre des obligations légales en vigueur.

Les prestations sont versées jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail au plus tard.

3.5. (nouveau) (Avenant N° 32, 18 avril 2023) Garantie invalidité. Incapacité permanente professionnelle IPP – Ensemble du personnel

En vigueur étendu (arrêté du 10 juillet 2023)

En cas de reconnaissance par le régime de base d'un état d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle suite à un accident du travail, les organismes assureurs versent à l'intéressé une rente nette dont le montant, sous déduction du régime de base (prélèvements sociaux retranchés) s'établit comme suit :

- Invalidité de 1ère catégorie : rente nette de 48 % du salaire net à payer avant impôt
- Invalidité de 2e ou 3e catégorie : rente nette de 85 % du salaire net à payer avant impôt ;
- Taux d'incapacité permanente professionnelle « n » compris entre 33 % et moins de 66 % :
rente nette = $(3n/2) \times 85\%$ du salaire net à payer avant impôt
- Taux d'incapacité permanente professionnelle supérieure ou égale à 66 % : rente nette de 85% du salaire net à payer avant impôt.

n = taux d'incapacité reconnu par le régime de base

En tout état de cause, le total perçu par le salarié (prestations du régime de base, éventuel salaire à temps partiel, pension de retraite et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net à payer en activité avant impôt.

3.6. (NOUVEAU) (AVENANT N° 32, 18 AVRIL 2023) SALAIRE DE REFERENCE

En vigueur étendu (arrêté du 10 juillet 2023)

Pour l'ensemble des garanties, lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations, y compris les éventuels éléments variables de la rémunération.

En cas d'arrêt de travail au cours de cette période, le salaire est entièrement reconstitué.

Lorsque le salarié a bénéficié d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) au cours de la période de référence, le salaire servant de base au calcul des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur et ayant été soumis à cotisation au titre du contrat.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini pour chacune des garanties comme suit :

3.6.1. GARANTIES DECES-IAD, RENTE EDUCATION ET RENTE DE CONJOINT

Le salaire de référence est le salaire brut fixe (majoré des éventuels éléments variables de la rémunération) versé par l'employeur au salarié ayant donné lieu au paiement des cotisations au cours des 12 mois civils d'activité précédant la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations.

3.6.2. GARANTIES INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Le salaire de référence est le salaire brut fixe (majoré des éventuels éléments variables de la rémunération) versé par l'employeur au salarié ayant donné lieu au paiement des cotisations au cours des 12 mois civils d'activité précédant la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations (indemnités journalières versées par la Sécurité sociale ou la mutualité Sociale Agricole, non comprises).

3.6.3 – GARANTIES INVALIDITE, INCAPACITE PERMANENTE PROFESSIONNELLE

Le salaire de référence est le salaire net à payer avant impôt fixe (majoré des éventuels éléments variables de la rémunération) versé par l'employeur au salarié ayant donné lieu au paiement des cotisations au cours des 12 mois civils d'activité précédant la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations (sous déduction des rentes ou pensions versées par la Sécurité sociale ou la Mutualité Sociale Agricole, prélèvements sociaux retranchés).

3.7. (nouveau) (Avenant N° 32, 18 avril 2023) Remise de la notice d'informations aux salariés

En vigueur étendu (arrêté du 10 juillet 2023)

Conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de signature du présent avenant, les organismes assureurs établissent une notice qui définit les garanties souscrites par contrat ou adhésion à un règlement et leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque. Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances, des exclusions ou limitations de garantie ainsi que les délais de prescription. L'employeur est tenu de remettre cette notice à chaque salarié. Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des salariés, l'employeur est également tenu d'informer chaque salarié en remettant la notice établie à cet effet par l'organisme de prévoyance. La preuve de la remise de la notice au salarié et de l'information relatives aux modifications contractuelles incombe à l'employeur.

ARTICLE 9.4 - COTISATIONS

En vigueur étendu

4.1. Taux et répartition

Article issu de l'avenant n°37 du 25 novembre 2025, en attente d'extension

Les taux de cotisation exprimés en pourcentage du salaire brut intègrent les frais de gestion et le coût du maintien des garanties décès, rente éducation, rente de conjoint, invalidité et IPP, tel que prévu à l'article 9.5 ci-après ainsi que la reprise des sinistres en cours conformément aux modalités de l'article 6.2 du présent accord et sont fixés comme suit :

Salariés non-cadres : Répartition : 50% à la charge de l'employeur et 50% à la charge du salarié.

4.2. Montant des taux de cotisations

(Avenant n°32 du 18 avril 2023 – Étendu)

Salariés cadres
Part totale (employeurs et salariés) en pourcentage

Garantie	Employeur		Salarié		Total	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Capital décès / IAD	0,74	0,12		0,12	0,74	0,24
Rente éducation	0,24	0,12		0,12	0,24	0,24
Rente de conjoint	0,33				0,33	
Invalidité - IPP	0,19	0,12	0,05	0,12	0,24	0,24
Total	1,50	0,36	0,05	0,36	1,55	0,72
ITT (*)	0,17	0,17	0,17	0,17	0,34	0,34
Total	1,67	0,53	0,22	0,53	1,89	1,06
(*) Base de cotisation : masse salariale des salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté						

Salariés non-cadres
Part totale (employeurs et salariés) en pourcentage

Garantie	Employeur T1 / T2	Salarié T1 / T2	Total T1 / T2
Capital décès / IAD	0,12	0,12	0,24
Rente éducation	0,12	0,12	0,24

Invalidité - IPP	0,12	0,12	0,24
Total	0,36	0,36	0,72
ITT (*)	0,17	0,17	0,34
Total	0,53	0,53	1,06
(*) Base de cotisation : masse salariale des salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté			

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est le salaire annuel brut total soumis aux cotisations de sécurité sociale (y compris primes, gratifications et rappels de salaires dus sur la période), pris en compte dans la limite des tranches mentionnées aux conditions particulières.

On entend par :

- Tranche 1 : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- Tranche 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la sécurité sociale et 4 fois ce plafond.

ARTICLE 9.5 – MAINTIEN DES GARANTIES

(Avenant n°32 du 18 avril 2023 – Étendu)

Article 5. 1 - Portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien du régime prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application. Notamment, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime prévoyance des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

À défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

Article 5.2 – Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation.

Conformément au bulletin officiel de la sécurité sociale applicable à la date de signature du présent avenant, lorsque les contrats de travail de certains salariés sont suspendus qu'elle qu'en soit la cause et que les salariés concernés sont indemnisés pendant cette période, les garanties de prévoyance sont maintenues.

Dans le cas où le salarié bénéficie soit d'un maintien de salaire, total ou partiel, soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, le bénéfice de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire mises en place dans l'entreprise doit être maintenu pour les salariés et, le cas échéant, pour leurs ayants droit.

Dans le cas du versement par l'employeur d'un revenu de remplacement les garanties de prévoyance doivent être maintenues. Cela concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que les périodes de congé rémunéré par l'employeur (congé de reclassement, congé de mobilité...) ;

Pour conserver le caractère collectif des garanties proposées par l'entreprise, la contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie objective dont relève le salarié au moment de la suspension doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée (sauf s'il est prévu un maintien de la garantie à titre gratuit).

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit également acquitter la part salariale de la contribution, calculée selon les règles prévues par le régime. Si l'acte instituant les garanties dans l'entreprise prévoit que la garantie est maintenue à titre gratuit, il n'y a pas de contribution salariale.

Néanmoins, l'application d'une répartition du financement des garanties entre l'employeur et le salarié plus favorable pour les seuls salariés dont le contrat est suspendu ne remet pas en cause le caractère collectif et obligatoire de ces garanties.

ARTICLE 9.6 - DEFINITION ET PRISE EN CHARGE DES SINISTRES EN COURS

En vigueur étendu

6.1. Définition des sinistres en cours

Sont considérées comme « sinistres en cours » les personnes se trouvant dans l'une des situations suivantes à la date de prise d'effet du contrat :

- les salariés en arrêt de travail, en mi-temps thérapeutique, en invalidité ou incapacité permanente indemnisés à ce titre par le régime de base ;
- les salariés et anciens salariés qui bénéficient de prestations périodiques complémentaires aux prestations du régime de base au titre d'un précédent contrat de prévoyance collective souscrit par l'entreprise ;
- les bénéficiaires de rentes éducation ou de rente de conjoint en vertu d'un précédent contrat de prévoyance collective souscrit par l'entreprise.

6.2. Prise en charge des sinistres en cours

Article issu de l'avenant n°37 du 25 novembre 2025, en attente d'extension

Les ateliers et chantiers d'insertion devront déclarer aux organismes assureurs les personnes présentant à la date de prise d'effet du contrat une situation de sinistres en cours au sens du paragraphe 6.1.

Ces déclarations ont pour objet de permettre aux organismes assureurs d'organiser, conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, la prise en charge de ces personnes identifiées par les souscripteurs et dûment déclarées, selon les modalités décrites ci-après :

- indemnisation intégrale (indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rentes éducation, rente de conjoint et capitaux décès) pour les salariés en incapacité ou invalidité indemnisés à ce titre par le régime de base dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rentes éducation et rente de conjoint, en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non ;
- l'éventuel différentiel de garanties décès en cas d'indemnisation moindre par un assureur antérieur, d'un salarié dont le contrat de travail n'est pas rompu ;
- le maintien des garanties décès pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1er janvier 2002, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas prévu par le contrat antérieur.

Pour les entreprises non précédemment assurées auprès des organismes recommandés qui viendraient à rejoindre le régime conventionnel, une pesée spécifique du risque représenté par ces entreprises sera réalisée.

Dans ce cas, les organismes assureurs recommandés calculeront la prime, à la charge du souscripteur, nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime conventionnel.

ARTICLE 9.7 – DEGRE ELEVE DE SOLIDARITE

Article issu de l'avenant n°37 du 25 novembre 2025, en attente d'extension

Le régime de prévoyance instauré au niveau de la branche des ACI présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité peut se concrétiser, en application de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, par les actions suivantes :

1. La prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au a et au b du 2° de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
2. Le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;
3. La prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

La liste des actions de prévention et d'action sociale mises en œuvre sera définie par la commission paritaire nationale de prévoyance et frais de santé (CPNP-FS)

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent dans le champ professionnel qu'elles couvrent.

Ces actions seront financées par l'affectation d'une quote-part de la cotisation versée à l'organisme assureur, d'un montant de 2 %.

Pour les structures adhérant au contrat d'assurance des organismes assureurs recommandés, ce financement sera affecté au fonds social dédié, bénéficiant aux seuls salariés de ces structures.

En fonction des résultats du régime, ce fonds pourra également être abondé sur décision des partenaires sociaux de la branche et des organismes assureurs recommandés.

L'organisme recommandé pour la gestion du présent régime obligatoire établira annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmettra à la CPNP-FS.

Les structures ayant choisi pour l'application du présent dispositif conventionnel, un autre organisme assureur que les organismes assureurs recommandés devront également prévoir la mise en œuvre d'actions sociales au sein des régimes mis en place à leur niveau.

ARTICLE 9.8 – SUIVI DU REGIME DE PREVOYANCE

Article issu de l'avenant n°37 du 25 novembre 2025, en attente d'extension

Le régime est administré par une commission paritaire de suivi composée de représentants des organisations représentatives au sein de la branche, elle sera en mesure de décider des évolutions et adaptations qui s'avèreraient nécessaires.

Cette commission :

- suit la mise en place du régime de prévoyance ;
- contrôle son application ;
- est consultée sur tout litige collectif ou individuel relatif à l'application du régime ;
- contribue à l'intégration des ressortissants de la branche dans le régime de prévoyance ;
- participe par tous moyens à l'information des entreprises et salariés ;
- examine les comptes de résultats du régime de prévoyance, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la branche et celle spécifique aux risques couverts.
- Fixe, dans le cadre du fonds social, les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale et en contrôle la mise en œuvre.

Dans ces missions, la commission pourra se faire assister d'un expert.

ARTICLE 9.9 – REVALORISATION DES SALAIRES DE REFERENCE ET DES PRESTATIONS

9.1 – Revalorisation en cours de contrat.

Les salaires de référence et les prestations sont revalorisés selon les dispositions des conditions générales applicables au présent dispositif.

Pour les éléments ci-après, le taux de revalorisation annuel est fixé en fonction d'un taux décidé annuellement par la CPNP-FS en accord avec les organismes assureurs recommandés et dont le niveau dépend des résultats de la mutualisation de l'ensemble des contrats relevant de la branche professionnelle et des résultats financiers des organismes assureurs recommandés pour l'année n-2 :

- Salaire de référence servant de base au calcul des prestations invalidité, incapacité permanente professionnelle et des capitaux décès ;
- Prestations incapacité temporaire, invalidité et incapacité permanente.

9.2 – Revalorisation des prestations en cas de changement d'organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service à la date du changement d'organisme (incapacité temporaire, invalidité, incapacité permanente professionnelle, rente d'éducation et rente de conjoint) continuent à être versées à leur niveau atteint à la date d'effet de la résiliation. Les revalorisations cesseront donc d'être appliquées à la date d'effet de la résiliation.

Les nouveaux organismes assureurs prendront en charge, le cas échéant, les revalorisations futures selon une méthode au moins aussi favorable que celle prévue par le contrat de l'organisme résilié.

Les garanties décès seront maintenues au profit des bénéficiaires des rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité, lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Par exception, en l'absence d'organisme assureur reprenneur, la revalorisation des prestations en cours de service ou résultant d'un événement garanti survenu antérieurement à la date de résiliation du contrat continue d'être assurée par le dernier organisme assureur.

ARTICLE 9.10 – REVISION QUINQUENNALE

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de sa date d'effet.

Il permet aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix des organismes assureurs. (1)

A cet effet, la commission paritaire de suivi se réunira spécialement au plus tard au cours du semestre qui précédera l'expiration de la date d'échéance.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 2221-1 et L. 2231-1 et suivants du code du travail et L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 31 octobre 2012, art. 1er)

Régime de remboursement de frais de santé

Accord du 25 novembre 2025

En vigueur – en attente d'extension

PREAMBULE ET OBJET

Les partenaires sociaux réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion (IDCC 3016) ont souhaité faire évoluer le régime frais de santé mis en place au profit des salariés relevant des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) par l'accord national du 15 septembre 2015 relatif au remboursement des frais de santé, modifié en dernier lieu par les avenants N°5 du 16 novembre 2020 et l'avenant n°6 du 14 février 2025.

Le présent accord a pour objet de garantir, au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche des Ateliers et Chantiers d'insertion, une couverture minimale de frais de santé collective et obligatoire permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale.

Une procédure de mise en concurrence a donc été organisée au cours du premier semestre 2025 conformément aux articles L. 912-1 et suivants du Code de la sécurité sociale, garantissant ainsi la transparence, l'impartialité et l'égalité de traitement entre les candidats.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de cette couverture au niveau nationale en recommandant un seul organisme assureur, proposant ainsi un interlocuteur unique et identifié aux salariés et employeurs de la branche professionnelle.

Conformément aux dispositions légales, l'organisme assureur recommandé ne peut refuser l'adhésion d'une structure relevant du champ d'application de l'accord et est tenu d'appliquer un tarif unique tout en offrant des garanties identiques pour toutes les structures et tous les salariés concernés.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat d'assurance de garanties collectives et obligatoires. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative.

Cet accord collectif a pour conséquence d'abroger l'accord du 15 septembre 2015 ainsi que les avenants y afférents.

ARTICLE 1 – RECOMMANDATION

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander pour assurer la couverture des garanties « frais de santé » prévues pour les salariés des ACI : Harmonie Mutuelle, Groupe VYV, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n°538 518 473, siège social 143 rue Blomet 75015 Paris.

Harmonie mutuelle confie la coordination du dispositif et l'interlocution commerciale au groupe VYV, immatriculé au répertoire Sirene sous le numéro 532 661 832 dont le siège social est situé au 62-68 rue Jeanne d'Arc 75013 Paris.

ARTICLE 2 - FINANCEMENT

2.1. Obligation des structures de la branche :

Les structures relevant du champ d'application du présent accord, y compris celles non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé, doivent respecter une prise en charge à hauteur de 50% de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire mise en place dans la structure.

Elles pourront prévoir une prise en charge patronale plus favorable, sous réserve de la formaliser au sein de la structure, par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale (accord collectif d'entreprise, accord proposé par référendum ou par décision unilatérale).

2.2 Modalités de cotisation :

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation afférente à la couverture choisie par la structure employeuse. Les salariés ont la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant à des options supplémentaires facultatives. Les cotisations supplémentaires servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfant(s) et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime. Cette couverture facultative des ayants droit est à la charge exclusive du salarié.

Les cotisations mensuelles servant au financement du remboursement des frais de santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur.

La cotisation obligatoire du salarié et les cotisations facultatives (facultatif salarié et extension ayants droit) sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec l'organisme assureur recommandé :

Salariés qui ne relèvent pas du régime local d'Alsace-Moselle

Régime souscrit par l'entreprise	Actifs (taux de cotisations exprimés en % du PMSS en vigueur)	Part globale employeur et salarié	Part employeur	Part Salarié	Facultatif	
					conjoint	enfant

Formule base 1	Obligatoire salarié	Base 1 (contrat obligatoire)	1,29%	0,645%	0,645%		
	Extension ayants-droits	Base 1				1,45%	0,89%
	Facultatif salarié	plus Base 2			0,31%	0,34%	0,16%
		plus Base 3			0,71%	0,65%	0,31%
Formule base 2	Obligatoire salarié	Base 2 (contrat obligatoire)	1,57%	0,785%	0,785%		
	Extension ayants-droits	base 2				1,76%	1,04%
	Facultatif salarié	plus Base 3			0,40%	0,50%	0,21%
Formule base 3	obligatoire salarié	Base 3 (contrat obligatoire)	1,89%	0,945%	0,945%		
	Extension ayants-droits	Base 3				2,16%	1,20%

Salariés qui relèvent du régime local d'Alsace- Moselle

Régime souscrit par l'entreprise	Actifs (taux de cotisations exprimés en % du PMSS en vigueur)		Part globale employeur et salarié	Part employeur	Part Salarié	Facultatif	
						conjoint	enfant
Formule base 1	Obligatoire salarié	Base 1 (contrat obligatoire)	0,91%	0,455%	0,455%		
	Extension ayants-droits	Base 1				1,02%	0,58%
	Facultatif salarié	plus Base 2			0,31%	0,34%	0,16%
		plus Base 3			0,71%	0,83%	0,38%
Formule base 2	Obligatoire salarié	Base 2 (contrat obligatoire)	1,19%	0,595%	0,595%		
	Extension ayants-droits	base 2				1,33%	0,73%
	Facultatif salarié	plus Base 3			0,40%	0,50%	0,21%
Formule base 3	obligatoire salarié	Base 3 (contrat obligatoire)	1,51%	0,755%	0,755%		
	Extension ayants-droits	Base 3				1,73%	0,89%

Il est fixé un taux d'appel de 95% sur les taux de cotisations du régime de base (colonne « part globale employeur et salarié ») à compter du 1^{er} janvier 2026 et de 97,5% à compter du 1^{er} janvier 2027.

Les taux de cotisation sont définis pour une période de deux ans sur l'ensemble des formules (obligatoires et facultatives). Toute modification du ou des taux de cotisations proposée par l'organisme assureur recommandé fera l'objet d'un avenant au présent accord.

2.3. Choix des formules.

Plusieurs bases ont été définies proposant aux structures et salariés de la branche des taux de remboursement différents en fonction de la formule retenue. Chaque employeur a le choix de souscrire pour l'affiliation obligatoire des salariés à la base 1, base 2 ou base 3. En fonction du choix opéré par l'employeur, celui-ci devra faire obligatoirement adhérer l'ensemble de ses salariés au régime souscrit (sous réserve des motifs de dispense de droit et notifiés). L'employeur a la possibilité de faire évoluer les garanties souscrites au moment de son adhésion, en souscrivant à une autre base obligatoire. À titre indicatif, toute demande de souscription vaut pour un exercice de 12 mois minimum et doit être adressée à l'organisme recommandé par écrit au moins deux mois avant l'échéance annuelle pour une prise d'effet au 1^{er} janvier de l'exercice de l'année suivante.

Le salarié a la possibilité de faire bénéficier ses ayants droit de la base obligatoire souscrite par son employeur. Il assumera alors individuellement les cotisations dues pour ses ayants-droits.

Le salarié a également la possibilité d'améliorer sa couverture par une adhésion facultative à l'une des bases supérieures selon le niveau de base obligatoire souscrit par l'employeur et de faire bénéficier ses ayants droit des dites options, par une affiliation aux mêmes garanties que celles qu'il a lui-même choisies. Le choix du niveau de l'option retenu par le salarié s'imposera ainsi de fait à ses ayants droit.

Les cotisations des options facultatives s'additionnent alors aux cotisations de la base obligatoire choisie par l'employeur. Dans le cas où le salarié y souscrit volontairement, il assumera individuellement les cotisations de la base supérieure choisie à titre facultatif pour lui et le cas échéant ses ayants-droits.

Le salarié pourra modifier son choix d'options facultatives selon les conditions particulières fixées pour le présent régime.

ARTICLE 3 – GARANTIES

Le régime des frais de santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la sécurité sociale ainsi que dans le respect du niveau de garanties minimales tel que défini à l'article L. 911-7 du Code de la sécurité sociale dans le cadre du dispositif de généralisation de la complémentaire santé.

Les structures employeuses relevant du champ d'application du présent accord, y compris celles non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés, devront respecter les mêmes niveaux de garantie.

Le tableau résumant le niveau de garanties prévu dans le cadre des contrats souscrits avec l'organisme assureur recommandé est annexé au présent accord. Il est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables ou à toute autre évolution de la réglementation ayant un impact sur la prise en charge des garanties frais de santé, pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent accord. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord entre les partenaires sociaux et l'organisme assureur recommandé.

ARTICLE 4 – DEGRE ELEVE DE SOLIDARITE

Le régime de remboursement de frais de santé instauré au niveau de la branche des ACI présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- La prise en charge de la part salariale de cotisation des apprentis affiliés au régime conventionnel de frais de santé dont le contrat est inférieur à 12 mois ;
- Le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche ;
- La prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

Le versement de prestations à caractère non directement contributif est organisé dans le cadre d'un fonds social dédié, auquel devront cotiser les structures qui choisiront de rejoindre l'organisme recommandé. L'alimentation du fonds social est assurée par l'affectation d'une quote-part de la cotisation obligatoire versée à l'organisme assureur recommandé, d'un montant de 2 %.

La gestion du fonds social sera confiée par la commission paritaire nationale de prévoyance et frais de santé (CPNP-FS) à l'organisme recommandé pour la gestion du régime conventionnel. Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies dans la convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux et ledit organisme recommandé.

L'organisme recommandé pour la gestion du présent régime obligatoire établira annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmettra à la CPNP-FS.

Les structures non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé devront également prévoir la mise en œuvre d'actions sociales au sein des régimes mis en place à leur niveau.

ARTICLE 5 – ADHESION AU REGIME

5.1. Adhésion obligatoire pour les salariés.

Sont bénéficiaires de la couverture de branche tous les salariés relevant du champ d'application du présent accord et ce dès leur embauche. L'adhésion des salariés est obligatoire sauf s'ils refusent leur adhésion pour un des motifs évoqués au 5.2.

L'adhésion des ayants-droits à la complémentaire santé est facultative. Les ayants droits sont définis de la manière suivante :

- Le conjoint :
 - o Est considéré comme conjoint l'époux ou l'épouse, non séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil).
 - o A défaut, est assimilé au conjoint :
 - le partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité (PACS) : la personne avec laquelle le salarié a conclu un PACS dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du Code civil ;
 - le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple dans le cadre d'une union de fait au sens de l'article 515-8 du Code civil, caractérisée par

- une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, justifiée par la production d'une attestation de domicile commun (quittance de loyer, facture énergétique...) ; les concubins ne doivent être, ni l'un ni l'autre mariés ou liés par un PACS ;
- les enfants à charge. Sont considérés comme enfants à charge :
 - o les enfants fiscalement à sa charge ou ceux de son conjoint, sous réserve d'apporter annuellement tout justificatif de leur situation et sous réserve qu'ils soient âgés de moins de:
 - 18 ans (sans autres conditions) ;
 - 26 ans et :
 - qu'ils poursuivent leurs études,
 - ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à France Travail,
 - ou sont sous contrat d'apprentissage,
 - ou s'ils exercent une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RSA mensuel ;
 - o les enfants quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité prévue à l'article L.241-3 du Code de l'action sociale et des familles à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18ème anniversaire ;

5.2. Facultés de dispense d'adhésion.

Ont le choix d'adhérer ou non au régime mis en place par le présent accord :

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du Code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année.

L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix. En outre, le salarié doit déclarer au titre de quelle dispense il effectue sa demande, indiquer son organisme assureur et indiquer la date de fin de son contrat individuel le cas échéant. Le salarié est tenu d'informer l'employeur de tout changement de situation ayant un impact sur la dispense dont il est bénéficiaire.

Ces motifs s'ajoutent aux dispenses de plein droit telles que prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

5.3. Suspension du contrat de travail.

- Suspension du contrat donnant lieu à un maintien de salaire.

Dans le cas où le salarié bénéficie soit d'un maintien de salaire, total ou partiel, soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, le bénéfice de l'ensemble des garanties frais de santé mises en place dans l'entreprise doit être maintenu pour les salariés et, le cas échéant, pour leurs ayants droit.

Dans le cas du versement par l'employeur d'un revenu de remplacement, les garanties frais de santé doivent être maintenues. Cela concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que les périodes de congé rémunéré par l'employeur (congé de reclassement, congé de mobilité...).

Pour conserver le caractère collectif des garanties proposées, la contribution de l'employeur, calculée selon les règles prévues au présent accord au moment de la suspension, doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit également acquitter la part salariale de la contribution, calculée selon les règles prévues par le régime.

La cotisation étant calculée sur la base forfaitaire du plafond mensuel de la sécurité sociale, l'assiette de calcul des cotisations est alors inchangée en cas de suspension du contrat de travail faisant l'objet d'une indemnisation. Elle suivra les mêmes évolutions ou indexation, le cas échéant, que celles appliquées aux salariés actifs.

- Suspension du contrat ne donnant pas lieu à maintien de salaire.

En cas de suspension du contrat de travail non rémunérée ou indemnisée, les salariés ne bénéficient pas du maintien de la couverture de complémentaire santé et ne s'acquittent donc pas d'une cotisation.

Les salariés peuvent toutefois continuer à en bénéficier pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale). La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur. Le montant de la cotisation, dans ce cas, est identique à celle prévue pour les salariés actifs (et les éventuels ayants droits). Elle suivra les mêmes évolutions ou indexation, le cas échéant.

5.4. Rupture du contrat de travail.

- Maintien de la garantie au titre de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage.

L'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, du maintien du régime de complémentaire santé dont ils bénéficiaient au sein de la structure en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application. Notamment, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime frais de santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

A défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

- Maintien de la garantie au titre de la loi Évin

En application de l'article 4 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », la couverture frais de santé sera maintenue :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient et à la condition d'avoir été affiliés au régime en tant qu'actifs ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès du salarié inscrit au régime en tant qu'actif.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture frais de santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Evin, rappelée à titre informatif dans le cadre du présent accord, incombe à l'organisme assureur et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

ARTICLE 6 – SUIVI DU REGIME

Le suivi du régime de complémentaire santé est assuré par la commission paritaire nationale de prévoyance et frais de santé et la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est annuellement informée de l'état financier du régime.

Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice et selon le calendrier défini en début d'année avec les partenaires sociaux.

ARTICLE 7 – DISPOSITIONS SPECIALES APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Au regard de la finalité du présent accord, qui consiste à proposer un régime de frais de santé à l'ensemble des salariés de la branche, les Partenaires sociaux conviennent, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

ARTICLE 8 – DISPOSITIONS FINALES

8.1 : Révision et abrogation des accords précédents.

Les partenaires sociaux conviennent que l'ensemble des accords collectifs ainsi que leurs avenants et annexes conclus avant le présent accord dans le champ de la branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion sont abrogés et cessent de produire effet à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. Sont notamment visés les textes ci-dessous :

- Accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé ;
- Avenant n°21 du 17 mars 2016 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement des frais de santé ;
- Avenant n°3 du 20 décembre 2017 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement des frais de santé ;
- Avenant n°4 du 4 décembre 2019 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé ;
- Avenant n°5 du 16 novembre 2020 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement des frais de santé ;
- Avenant n°6 du 14 février 2025 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement des frais de santé.

8.2 : Durée de l'accord.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

8.3 : Entrée en vigueur de l'accord.

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2026.

8.4 : Suivi de l'accord et clause de rendez-vous.

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux à compter de septembre 2026 pour établir le suivi de cet accord.

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet accord.

Les partenaires sociaux se réuniront six mois avant l'extinction de la recommandation pour renégocier les termes de cet accord et organiser une nouvelle mise en concurrence.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L.2261-7 du Code du travail. La demande de révision est formulée par tout moyen et accompagnée, le cas échéant, d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'accord aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

8.5 : Dépôt et extension.

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent accord.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord est déposé en deux exemplaires auprès des services de la Ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

ANNEXE : TABLEAU DE NIVEAU DE GARANTIES

PRESTATIONS	BASE 1	BASE 2	BASE 3	PRECISIONS
Remboursement total dans la limite des frais réels, y compris remboursement de l'AMO* dès lors qu'elle intervient				
HOSPITALISATION (médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique)				
Honoraires, actes et soins				
- Médecins signataires DPTM*	120% BR	125% BR	150% BR	Actes de chirurgie, anesthésie, obstétrique, actes techniques médicaux et autres actes pratiqués en hospitalisation.
- Médecins non signataires DPTM	100% BR	105% BR	130% BR	
Séjours				
- Frais de séjour	100% BR	125% BR	150% BR	

- Forfait journalier hospitalier	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Forfait journalier facturé par les établissements hospitaliers, à l'exclusion des établissements médico-sociaux (EHPAD : Établissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes, maisons de retraite, MAS : Maisons d'Accueil Spécialisées). Prise en charge illimitée dans les établissements de santé.
- Chambre particulière	Néant	0,75% PMSS* par jour	1,25% PMSS par jour	En secteur conventionné. Prise en charge de la chambre particulière avec ou sans nuitée (=ambulatoire).
- Lit d'accompagnant	Néant	0,75% PMSS par jour	1,25% PMSS par jour	En secteur conventionné. Forfait par nuitée pour l'accompagnant d'un assuré de moins de 14 ans ou de 70 ans et plus.
Participation du patient	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €.
SOINS COURANTS				
Honoraires médicaux : Consultations et visites des Médecins Généralistes				
- Médecins signataires DPTM	120% BR	120% BR	120% BR	
- Médecins non signataires DPTM	100% BR	100% BR	100% BR	
Honoraires médicaux : Consultations et visites des Médecins Spécialistes				
- Médecins signataires DPTM	150% BR	170% BR	200% BR	
- Médecins non signataires DPTM	130% BR	150% BR	180% BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE)				
- Médecins signataires DPTM	120% BR	125% BR	150% BR	
- Médecins non signataires DPTM	100% BR	105% BR	130% BR	
Actes techniques médicaux (ATM) et de chirurgie (ADC)				
- Médecins signataires DPTM	120% BR	125% BR	150% BR	
- Médecins non signataires DPTM	100% BR	105% BR	130% BR	
Honoraires paramédicaux				
- Auxiliaires médicaux (dont les infirmières, les masseurs-kinésithérapeutes, les orthophonistes, les	100% BR	100% BR	125% BR	

orthoptistes et les pédicures-podologues)				
Analyses et examens de laboratoire				
- Remboursés par l'AMO	100% BR	100% BR	125% BR	
Médicaments				
- Médicaments à Service Médical Rendu important*	100% BR	100% BR	100% BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu modéré*	100% BR	100% BR	100% BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu faible*	15% BR	100% BR	100% BR	
Matériel médical				
- Orthopédie, accessoires, appareillage et autres prothèses remboursées par l'AMO (hors auditives, dentaires et optiques)	100% BR	125% BR	150% BR	
- Prothèse capillaire :				
• Classe 1	350 €	350 €	350 €	
• Classe 2	250 €	350 €	450 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire.
• Hors Classe	0 €	100 €	200 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire.
Vaccins prescrits et non remboursés par l'AMO	Néant	Néant	20 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire.
Transport prescrit et remboursé par l'AMO	100% BR	100% BR	100% BR	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (Service médical d'urgence régionale)
Participation du patient	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €
DENTAIRE				
Soins et prothèses 100% santé (tels que définis réglementairement) - Panier de remboursement défini selon la localisation dentaire et le matériau utilisé		Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement « 100% santé » et d'établir un devis.		
- Panier 100% santé	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Actes soumis à des honoraires limites de facturation (HLF*).
Panier à honoraires maîtrisés et Panier à honoraires libres - Panier de remboursement selon la localisation dentaire et le matériau utilisé				
- Soins, actes et consultations	100% BR	100% BR	100% BR	Panier à honoraires maîtrisés soumis à des honoraires limites de facturation.
- Inlays-onlays	125% BR	150% BR	175% BR	
- Inlays-core	125% BR	125% BR	150% BR	

- Prothèses dentaires (dont prothèses amovibles, prothèses sur implants et bridges) sur dents visibles : incisives, canines et prémolaires	150% BR	225% BR	300% BR	
- Prothèses dentaires (dont prothèses amovibles, prothèses sur implants et bridges) sur dents non visibles : molaires	125% BR	175% BR	250% BR	
Actes non remboursés par l'AMO				
- Parodontologie	200 €	300 €	400 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire.
- Implantologie	200 €	300 €	400 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire.
Orthodontie remboursée par l'AMO	150% BR	200% BR	250% BR	Par semestre de traitement et par bénéficiaire.
OPTIQUE				
<p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 et rappelées ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none">· <u>Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus</u>, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).· <u>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans</u>, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). Aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.· <u>Pour les enfants jusqu'à 6 ans</u>, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique. <p>Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, la période est ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la Sécurité sociale.</p> <p>Prise en charge de la monture dans la limite de 100 €.</p>				
Equipements 100% santé (Tels que définis réglementairement) (verres et/ou monture) - Classe A - Soumis à des prix limites de vente (PLV*)		Le professionnel de santé a l'obligation de proposer au moins un équipement « 100% santé » et d'établir un devis.		
- Monture	Frais réels	Frais réels	Frais réels	
- Verres (tous types de correction)				

- Prestations d'appairage				Prestation appliquée lorsqu'un équipement comporte des verres de corrections différentes.
- Autres suppléments (dont filtres, prismes, verres iséiconiques, système antiptosis et prestations d'adaptation)				
Equipements hors 100% santé (verres et/ou monture) - Classe B - Tarifs libres				
- Monture	90 €	100 €	100 €	Forfait par monture et par bénéficiaire. Y compris le remboursement de l'AMO et le ticket modérateur.
- Verre simple	Voir Grille Optique Base 1	Voir Grille Optique Base 2	Voir Grille Optique Base 3	
- Verre complexe				
- Verre très complexe				
Prestation d'adaptation verres de classe B	100% BR	100% BR	100% BR	
Autres suppléments pour verres de classe B (dont filtres, prismes, verres iséiconiques, système antiptosis et prestations d'adaptation)	100% BR	100% BR	100% BR	
Lentilles				
- Lentilles remboursées ou non remboursées par l'AMO	100 €	150 €	200 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire. Après épuisement du forfait, les lentilles remboursées sont prises en charge à hauteur de 100% BR (remboursement total : AMO + AMC) Sur prescription médicale. Y compris les lentilles jetables.
Chirurgie réfractive non remboursée par l'AMO	Néant	250 €	500 €	Forfait par année civile, par œil et par bénéficiaire.
AIDES AUDITIVES				
Une aide auditive tous les 4 ans par oreille de date à date, dans les limites du plafond de remboursement prévu par le contrat responsable.				
Equipements 100% santé (Tels que définis réglementairement) Classe I - Soumis à des prix limites de vente		Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement « 100% santé » et d'établir un devis.		
- Aides auditives	Frais réels	Frais réels	Frais réels	
Equipements hors 100% santé Classe II - Tarifs libres				
- Aides auditives jusqu'à 20 ans inclus ou pour les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle	121% BR	121% BR	121% BR	Remboursement plafonné à 1700 € TTC par aide auditive y compris le remboursement de l'AMO

inférieure à 1/20ème après correction)				
- Aides auditives pour les plus de 20 ans	250% BR	425% BR	425% BR	
Accessoires, entretien, piles, réparations	100% BR	100% BR	100% BR	
PREVENTION, BIEN ETRE ET SERVICES				
Actes de prévention	100% BR	100% BR	100% BR	Le contrat prend en charge l'ensemble des actes de prévention visés par la réglementation relative au contrat responsable.
Médecines douces : Ostéopathie, Chiropractie, Microkinésithérapie, Acupuncture, Auriculothérapie, Mésothérapie, Bio-kinergie, Kiné méthode Mézières, TENS – neurostimulation électrique transcutanée, Hypnose médicale, Etiopathie, Réflexologie, Sophrologie	40 € par séance (x 4 par année civile)	40 € par séance (x 4 par année civile)	40 € par séance (x 5 par année civile)	Forfait par séance et par bénéficiaire dans la limite d'un nombre de séances déterminé par le niveau de garantie souscrit. Remboursement sur présentation d'une facture nominative acquittée établie par le professionnel sous réserve qu'elle comporte le n°FINESS et/ou le n°ADELI et/ou le n°RPPS et/ou le n° du Registre National des Etiopathes du professionnel concerné sauf pour la sophrologie et la réflexologie pour lesquelles cette référence n'est pas exigé. Seules les séances individuelles de professionnels diplômés, autorisés ou certifiés dans la discipline facturée peuvent faire l'objet d'une prise en charge.
Cures thermales remboursées par l'AMO : soins, transport, hébergement	Néant	100% BR	100% BR	Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale, transport et hébergement.
Assistance	OUI	OUI	OUI	Se référer à la Notice d'Information Assistance

Les nouvelles dispositions s'appliquent pour les frais engagés relatifs à des soins intervenant à compter du 01/01/2021.

Les niveaux d'indemnisation définis s'entendent y compris les prestations versées par l'Assurance Maladie Obligatoire, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

En fonction du type d'acte, les prestations sont définies par rapport à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels (NGAP), à la Classification Commune des Actes Médicaux (CCAM) ou à la Tarification à l'Activité (TAA).

Les taux de remboursement du régime obligatoire correspondent aux taux du régime général.

Le taux du régime général de la Sécurité sociale peut varier en fonction de la situation personnelle (en cas d'ALD par exemple) ou du régime obligatoire d'affiliation (Régimes spéciaux), sans que cette

variation au titre ALD ou régimes spéciaux ne puisse être répercutée sur le montant total de remboursement.

* Abréviations : **AMO** : Assurance Maladie Obligatoire (part Régime Obligatoire) / **BR** : Base de Remboursement, tarif servant de référence à l'Assurance Maladie Obligatoire pour déterminer le montant du remboursement. Les taux de remboursement sont exprimés sur la base des taux applicables au régime général. / **BRR** : Base de remboursement reconstituée. / **DPTM** : Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée : **OPTAM** (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée) **OPTAM-CO** (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique) / **FR** : Frais réels. / **SMR** : Service Médical Rendu : la notion de SMR est évaluée par la Haute Autorité de Santé. / **HLF** : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire / **PLV** : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire / **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

FORFAIT PAR VERRE, y compris le remboursement de l'AMO et le ticket modérateur		Grille optique BASE 1		Grille optique BASE 2		Grille optique BASE 3	
VERRES SIMPLES		Enfant	Adulte	Enfant	Adulte	Enfant	Adulte
VERRES UNIFOCAUX	Verre unifocal sphérique, sphère de -6 à +6	60 €	80 €	70 €	90 €	80 €	100 €
	Verre unifocal sphéro-cylindrique, cylindre ≤ +4 et sphère de -6 à 0	85 €	90 €	95 €	100 €	105 €	110 €
	Verre unifocal sphéro-cylindrique, sphère > 0 et S (sphère + cylindre) ≤ 6	90 €	110 €	100 €	120 €	110 €	130 €
VERRES COMPLEXES		Enfant	Adulte	Enfant	Adulte	Enfant	Adulte
VERRES UNIFOCAUX	Verre unifocal sphérique, sphère < -6 ou > +6	85 €	100 €	95 €	110 €	105 €	120 €
	Verre unifocal sphéro-cylindrique, cylindre > +4 et sphère de -6 à 0	90 €	110 €	100 €	120 €	110 €	130 €
	Verre unifocal sphéro-cylindrique, cylindre ≥ +0,25 et sphère < -6	100 €	120 €	110 €	130 €	120 €	140 €
	Verre unifocal sphéro-cylindrique, sphère > 0 et S	100 €	120 €	110 €	130 €	120 €	140 €

	(sphère + cylindre) > 6						
VERRES MULTIFOCALUX	Verre multifocal ou progressif sphérique, sphère de -4 à +4	120 €	150 €	130 €	160 €	140 €	170 €
	Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, cylindre ≤ +4 et sphère de -8 à 0	130 €	160 €	140 €	170 €	150 €	180 €
	Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, sphère > 0 et S (sphère + cylindre) ≤ 8	130 €	160 €	140 €	170 €	150 €	180 €
VERRES TRES COMPLEXES		Enfant	Adulte	Enfant	Adulte	Enfant	Adulte
VERRES MULTIFOCALUX	Verre multifocal ou progressif sphérique, sphère de < -4 à ou > +4	120 €	160 €	130 €	170 €	140 €	180 €
	Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, cylindre > +4 et sphère de -8 à 0	120 €	160 €	130 €	170 €	140 €	180 €
	Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, cylindre ≥ +0,25 et sphère < -8	130 €	170 €	140 €	180 €	150 €	190 €
	Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, sphère > 0 et S (sphère + cylindre) > 8	130 €	170 €	140 €	180 €	150 €	190 €

Les structures relevant du champ d'application du présent avenant, y compris celles non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés, devront respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, acte par acte.

Titre X Formation professionnelle

Champ d'application

En vigueur étendu

L'accord sur la formation professionnelle conclu par le SyNESI et les organisations syndicales de salariés ne s'applique pas aux entreprises dont les contributions formation sont recouvrées par la MSA et gérées par le FAFSEA.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux accordent une attention toute particulière à la formation professionnelle. Elle est un des fondamentaux essentiels pour toute progression professionnelle des personnes quelles qu'elles soient.

Elle constitue aussi une mission intrinsèque des ateliers et chantiers d'insertion parce qu'elle contribue à l'accompagnement social et professionnel des salariés en parcours professionnel.

La pédagogie développée a pour objectif, à partir d'une mise en situation collective de production, le développement des situations d'apprentissage par l'expérience et l'acquisition des savoirs et compétences de base visant l'insertion professionnelle. Ces activités demandent un encadrement professionnel et qualifié.

L'ensemble des contributions liées à la participation légale des employeurs de la branche à la formation professionnelle ne peut et ne doit, à lui seul, couvrir les besoins des salariés en parcours d'insertion. C'est pourquoi, les signataires de l'accord s'engagent à tout mettre en œuvre pour qu'à un niveau national, mais aussi dans les régions, des actions concertées soient engagées avec l'Etat, les collectivités territoriales compétentes, le SPE et tout acteur de la formation professionnelle pour développer les formations à destination des salariés des ACI.

Les salariés en parcours professionnel qui bénéficient de formation travailleront, pour la majorité, dans d'autres branches professionnelles. Toutes les synergies avec les organisations représentant ces secteurs seront recherchées afin de favoriser une insertion durable.

Section contributions

ARTICLE 1ER - REPARTITION DES FONDS

En vigueur étendu

La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est fixée, conventionnellement, à 1,60% de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise. Ce taux inclut les obligations légales au titre du CIF CDI et de la professionnalisation, ainsi que l'obligation conventionnelle au titre du plan.

Cette participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue s'appliquera de la façon suivante :

- entreprises de 20 salariés et plus : 1,60% à partir de 2011 ;
- entreprises de 10 à moins de 20 salariés :
 - 1,05% pour 2011 ;
 - 1,25% pour 2012 ;
 - 1,60 % à partir de 2013 ;
- entreprises de moins de 10 salariés :
 - 0,55% pour 2011 ;
 - 1,25% pour 2012 ;
 - 1,60% à partir de 2013.

Ces pourcentages incluent les obligations légales au titre du CIF CDI, de la professionnalisation et du plan de formation.

Pour le calcul de l'effectif sont notamment exclus du calcul les salariés :

- apprentis, titulaires d'un CIE, CAE, CA, CUI, contrat de professionnalisation (art. L. 1111-3 du code du travail) ;
- salariés mis à disposition par une entreprise de temporaire, un groupement d'employeurs ou une association intermédiaire (art. R. 1111-1 du code du travail).

Pour le calcul de la masse salariale brute (MSB) sont notamment à inclure dans le calcul de la MSB :

- les rémunérations versées aux titulaires d'un CIE, CAE, CA, CUI, contrat de professionnalisation ;
- les rémunérations versées aux salariés permanents ou non des associations intermédiaires, des entreprises et structures d'insertion par l'économie ;
- les primes, indemnités et gratifications et autres avantages en argent ou nature y compris les pourboires (art. L. 242-1, al. 1, du code de la sécurité sociale) ;
- les primes liées à la fonction (assiduité, 13e mois, responsabilité...), les primes liées aux conditions particulières ou lieu de travail ou à des événements familiaux (art. L. 242-1, al. 1, du code de la sécurité sociale) ;
- les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail (indemnités compensatrices de préavis, de congés payés...) (art. L. 242-1, al. 12, du code de la sécurité sociale).

ARTICLE 2 - ADHESION À UN OPCA ET À UN OPACIF

En vigueur étendu

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 MSB 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 ;
- CA, 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).

ARTICLE 3 - PRINCIPE DE MUTUALISATION

Non étendu en application des articles L. 6332-3, L. 6332-3-1 et L. 6332-7 du code du travail

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 MSB ;
- entreprises de moins de 20 salariés : 0,70% de la MSB.

La part du versement plan affectée à la mutualisation de branche s'appliquera de la manière suivante :

- entreprises de 20 salariés et plus : 0,15% de la MSB à partir de 2011 ;
- entreprises de moins de 20 salariés :
 - 0,40% de la MSB pour 2011 ;
 - 0,50% de la MSB pour 2012 ;
 - 0,70% de la MSB à partir de 2013.

Tout versement plan de formation est d'abord affecté à la mutualisation de branche, selon les taux de mutualisation fixés ci-dessus. La part du versement supérieure au taux de mutualisation est alors affectée au budget individuel de l'entreprise.

La première utilisation de la mutualisation pourrait être dédiée à une formation sur les emplois repères et à la mise en place de la classification.

ARTICLE 4 - FRANCHISSEMENT DES SEUILS

En vigueur étendu

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils.

Avenant N° 19 du 18 juin 2015

En vigueur étendu

ARTICLE 1 – FORMATIONS ELIGIBLES AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

En application des dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail, la CPNEF (commission paritaire nationale emploi formation) arrête la liste des formations éligibles au compte personnel de formation. La branche a la possibilité de réviser ladite liste en fonction des besoins repérés.

ARTICLE 2 – FINANCEMENT DU FONDS MUTUALISE AU TITRE DU PLAN DE FORMATION

Le financement du plan national mutualisé est assuré par une contribution conventionnelle des ateliers et chantiers d'insertion correspondant à 0,60 % de leur masse salariale brute.

Cette contribution conventionnelle est versée à l'OPCA désigné pour la branche professionnelle. Pour les ateliers et chantiers d'insertion, il s'agit d'Uniformation.

Elle s'ajoute à la contribution légale obligatoire due au titre de la formation professionnelle. Elle est mutualisée dans une section dédiée à cet effet au sein d'Uniformation pour la branche et fait l'objet d'une comptabilité distincte. Une annexe au présent accord stipule la répartition de la contribution conventionnelle par tailles de structures.

La CPNEF définit annuellement la liste des dispositifs institutionnels de formation et les priorités de financement sur les fonds mutualisés du plan de formation.

Chaque année, la CPNEF peut définir plusieurs niveaux de priorité selon les dispositifs et affecter des taux de prise en charge correspondant à chacun de ces niveaux. La CPNEF peut également décider d'affecter une enveloppe financière spécifique à chaque niveau de priorité.

Note du SyNESI : pour cet article, cf. précisions de l'accord du 21 septembre 2023 reproduit ci-dessous.

ARTICLE 3 – DEPOTS

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

ARTICLE 4 – DUREE

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

ARTICLE 5 – DATE D'ENTREE EN APPLICATION

Le présent avenant entre en application à la date de signature par les partenaires sociaux pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

ARTICLE 6 – EXTENSION

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

ANNEXES

En vigueur étendu

CONTRIBUTION PAR TAILLES DE STRUCTURES

Les structures relevant du champ du présent accord versent à Uniformation une contribution de 0,55 % et de 1 % de la masse salariale au titre de la formation continue de leurs salariés. Cette contribution est gérée par Uniformation selon les modalités prévues par la loi. Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de moins de 10 salariés une contribution légale de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser à Uniformation. La répartition de la contribution de 0,55 % définie par décret en Conseil d'Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 sera opérée par Uniformation comme suit :

Plan de formation	Financement des actions de professionnalisation
0,40 %	0,15 %

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 10 à moins de 50 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser Uniformation, sauf accord dérogatoire d'entreprise concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. La répartition de la contribution de 0,55 % définie par décret en Conseil d'Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 sera opérée par Uniformation comme suit :

FPSPP	CIF	Actions de professionnalisation	Plan de formation	CPF
0,15 %	0,15 %	0,30 %	0,20 %	0,20 %

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 50 à moins de 300 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser Uniformation, sauf accord dérogatoire d'entreprise concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. La répartition de la contribution de 1 % définie par la loi du 5 mars 2014, précisée par décret en Conseil d'Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014, sera opérée/ affectée par Uniformation comme suit :

FPSPP	CIF	Actions de professionnalisation	Plan de formation	CPF
0,20 %	0,20 %	0,30 %	0,10 %	0,20 %

Ces contributions sont majorées de 0,60 % conformément à l'article 2 de l'avenant n° 19 de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion.

Accord relatif à la collecte des fonds conventionnels de branche pour le financement de la formation professionnelle

Information sur le texte : accord du 21 septembre 2023 – **en vigueur étendu (arrêté du 8 décembre 2023)**

Préambule

L'ordonnance n°2021-797 du 23 juin 2021 a modifié l'article L. 6332-1-2 du Code du travail en laissant dorénavant le choix aux branches professionnelles quant au collecteur des contributions supplémentaires en matière de formation professionnelle. Il sera en effet possible, à compter du 1er janvier 2024, de choisir entre l'opérateur de compétence habilité et les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-4 du code de la sécurité sociale et L. 723-2 du code rural et de la pêche maritime.

Après négociations au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation intervenues le 31 mai 2023, les partenaires sociaux ont fait le choix de continuer à confier la collecte de cette contribution à Uniformation, l'OPCO de la Cohésion sociale, dont le champ d'intervention défini par arrêté inclut la branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Conformément au titre 1er de la Convention collective des Ateliers et Chantiers d'Insertion, le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail – quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application professionnel les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le champ conventionnel tel que défini couvre l'ensemble du territoire national.

Article 2 – CHOIX DU COLLECTEUR DE LA CONTRIBUTION SUPPLÉMENTAIRE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les partenaires sociaux font le choix de confier à UNIFORMATION, l'OPCO agréé par l'État pour la Branche, la collecte de la contribution supplémentaire conventionnelle mentionnée à l'article L.6332-1-2 du code du travail, mise en œuvre par la branche professionnelle des Ateliers et Chantiers d'Insertion et dont le taux est fixé, en complément de la contribution prévue aux articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du Code du travail, à 1,05% du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des

cotisations sociales mentionnées à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 0,60% du montant précité pour les entreprises d'au moins 11 salariés correspondant ainsi, pour toutes les structures, à une contribution totale à la formation professionnelle égale à 1,60%.

UNIFORMATION en assume la gestion conformément à l'article R. 6332-15 du Code du travail et aux orientations et décisions prises par les partenaires sociaux représentatifs au sein de la branche.

Article 3 - Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à déterminer l'organisme collecteur de la contribution supplémentaire en matière de formation professionnelle et à rappeler les taux de contribution, les Partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés en-dehors du montant du taux de contribution supplémentaire pour les moins de 11 salariés tel que prévu à l'article précédent.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité dans les conditions prévues au présent avenant.

Article 4 : Dispositions finales.

4.1 : DUREE DE L'AVENANT.

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

4.2 : ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'AVENANT.

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2024.

4.3 : SUIVI DE L'AVENANT ET CLAUSE DE RENDEZ-VOUS.

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L.2261-7 du code du travail. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

4.4 : DEPOT ET EXTENSION.

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la Ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance et au contrat de professionnalisation

Information sur le texte : accord du 16 novembre 2020 – **en vigueur étendu (arrêté du 23 juillet 2021)**

Préambule

Dans le cadre de la formation professionnelle continue, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 et l'ordonnance du 21 août 2019 ont modifié les dispositions relatives aux contrats de professionnalisation et ont créé et modifié la reconversion ou la promotion par alternance dite « Pro-A ».

S'agissant du contrat de professionnalisation, ce dispositif a pour objet de permettre au salarié d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

S'agissant de la Pro-A, ce dispositif a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

À ce titre, la Pro-A associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation (ou dans les structures si elles disposent d'un service de formation) avec l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les Partenaires sociaux partagent la nécessité de conclure un accord afin de mettre en place ce dispositif en raison de la mutation de l'activité et de l'obsolescence des compétences. En sus de leur propre expérience, les partenaires sociaux se sont également reposés pour l'établissement de cet accord sur les constats et les propositions effectués par le conseil de l'inclusion dans l'emploi dans le « *Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique : permettre à chacun de trouver sa place – Libérons notre potentiel d'inclusion pour créer 100 000 emplois de plus !* ». Ce pacte a été remis par Madame la Ministre Muriel Pénicaud le 10 septembre 2019 et fait suite à une large concertation.

C'est dans ce contexte que les Partenaires sociaux se sont rapprochés afin d'adapter le dispositif de Pro-A et de contrat de professionnalisation aux spécificités de la formation dans les ateliers et chantiers d'insertion.

Cet accord a donc pour objet de définir la liste des certifications éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance nécessaires pour anticiper les impacts des fortes mutations de l'activité et le risque d'obsolescence des compétences des salariés.

Les dispositions légales applicables lors de l'élaboration du présent accord disposent que cette liste doit être définie dans un accord étendu. À ce titre, l'extension du présent accord sera donc sollicitée auprès de la direction générale du travail.

Afin d'accompagner les structures de la branche, les Partenaires sociaux ont fait le choix de reprendre certaines mesures prévues par les lois et règlements dans le cadre de la Pro-A. Ainsi, il est décidé que lorsque les dispositions du présent accord ne font que reprendre les mesures légales et réglementaires sans prévoir de mesures spécifiques pour la branche et pour lesquelles l'intervention de la branche n'est pas nécessaire suivront automatiquement l'évolution des textes prévus dans le code du travail sans qu'un avenant au présent accord ne soit conclu.

Dans le présent accord, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail – quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L.5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application professionnel les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le champ professionnel tel que défini couvre l'ensemble du territoire national tel que défini à l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 2 - Les bénéficiaires

1/ LES BENEFICIAIRES DE LA PROMOTION PAR L'ALTERNANCE

Note du SyNESI : article applicable sous réserve de son extension (à ce jour, l'accord n'a pas été étendu).

La reconversion ou la promotion par alternance concerne les salariés définis par les dispositions légales dont notamment :

- Les salariés en contrat à durée indéterminée.
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée
- Les salariés placés en position d'activité partielle

En outre, la reconversion ou la promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau de certification professionnelle correspondant au grade de licence.

En cas de mise en place de ce dispositif, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant est déposé auprès de l'autorité administrative.

2/ LES BENEFICIAIRES DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Ce contrat est ouvert :

- aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 3 - Qualifications visées dans le cadre de la promotion par l'alternance

Note du SyNESI : article en vigueur partiellement étendu (arrêté du 23 juillet 2021)

En application de l'article L. 6324-3 du code du travail, un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. La reconversion ou promotion par l'alternance peut par ailleurs permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionnées à l'article L. 6121-2, L.6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Lors de plusieurs rencontres, les Partenaires sociaux ont constaté les mutations auxquelles sont confrontés les structures et les salariés de la branche et ont défini les certifications professionnelles qui permettraient de pallier le risque d'obsolescence des compétences des salariés.

L'expérience des partenaires sociaux et le pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique, établi par le conseil de l'inclusion dans l'emploi, permettent de constater les fortes mutations de l'activité conduisant à l'obsolescence des compétences dans les domaines suivants :

- L'évolution des pratiques et la mutation de l'activité en matière d'accompagnement et d'insertion ;
- L'évolution de la législation et des pratiques en matière de ressources humaines ;
- La mutation de l'activité en matière de direction et de développement des structures de la branche ;

- La mutation de l'activité en raison de l'impact du numérique ;
- La mutation de l'activité liée aux enjeux économiques et sociétaux actuels.

Pour chaque certification professionnelle, il sera indiqué :

- le code RNCP
- le type de certification
- l'intitulé précis de la certification
- le niveau de qualification.

3. 1. L'EVOLUTION DES PRATIQUES EN MATIERE D'ACCOMPAGNEMENT ET D'INSERTION :

En septembre 2019, le conseil de l'inclusion dans l'emploi a fait le constat suivant : *« la diversification et le développement des formes particulières et nouvelles d'emploi imposent d'accompagner différemment les trajectoires professionnelles pour que ces évolutions ne se fassent pas au détriment des plus précaires »*.

De plus, les Partenaires sociaux constatent, à l'unanimité, l'augmentation du nombre de personnes ayant besoin d'un accompagnement. Ce constat se traduit notamment par l'augmentation régulière des demandeurs d'emploi et plus particulièrement des demandes d'emploi de longue durée. Tandis que le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée était d'environ 1,2 millions en décembre 2009 (soit 33% du nombre de demandeurs d'emploi), ce nombre était en décembre 2019 d'environ 2,5 millions (soit 47% du nombre de demandeurs d'emploi)¹¹.

Or, les ateliers et chantiers d'insertion sont directement impactés par cette augmentation puisqu'ils accueillent, accompagnent et favorisent l'insertion des demandeurs d'emploi de longue durée.

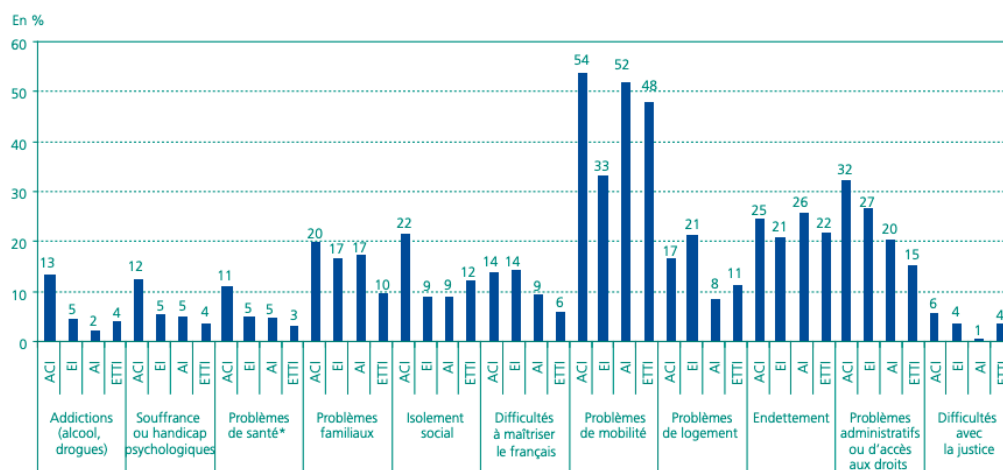
Cette évolution du chômage a également eu pour effet de faire évoluer les politiques d'emploi en favorisant l'évolution professionnelle des plus proches de l'emploi par l'acquisition de titres certifiant ou diplômant au détriment des actions de pré-qualifications, ce qui a été très souvent nécessaire aux publics des SIAE en général et des ACI en particulier.

En parallèle, la baisse régulière des subventions publiques et notamment des collectivités locales associée aux effets – louables par ailleurs – de la mise en œuvre du dialogue social dans les ACI (couverture prévoyance et couverture frais de santé obligatoires, mise en place de nouvelles instances représentatives du personnel, évolution mécanique des carrières dans la branche ...) rend de plus en plus difficile pour eux le maintien d'un équilibre économique déjà fragile.

¹¹ Source : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-demandeurs-d-emploi-inscrits-a-pole-emploi-les-series-mensuelles-nationales>

En outre, au-delà de l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi, les ateliers et chantiers d'insertion sont les structures qui accompagnent le plus grand nombre de salariés rencontrant des difficultés sociales en comparaison avec les salariés embauchés au sein des autres établissements d'insertion par l'activité économique.

Graphique 2 • SIAE ayant la moitié ou plus de leurs effectifs concernés par une difficulté sociale



re graphique 2.
(14) Ne sont commentés que les résultats se vérifiant « toutes choses égales par ailleurs ».

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

La particularité des structures est d'accueillir des personnes cumulant difficultés sociales et professionnelles (problèmes de santé, de logement, isolement, chômage, jeunes peu qualifiés, etc). L'objectif étant d'aider ces personnes à reprendre confiance en elle, à se familiariser avec le rythme professionnel et à résoudre des difficultés personnelles faisant obstacle à leur insertion, l'accompagnement de ces personnes est indispensable.

Néanmoins, les difficultés sociales qui ne cessent d'évoluer obligent les ACI à s'adapter pour pallier l'obsolescence des compétences des salariés qui ont une mission d'accompagnement auprès des salariés les plus précaires. Il est notamment demandé aux salariés accompagnant les salariés en difficultés à faire de plus en plus preuve de pédagogie.

C'est l'ensemble de ces éléments qui ont abouti à une réflexion sur l'insertion par l'activité économique et sur une éventuelle réforme des parcours. Parmi les mesures du pacte d'ambition, il est envisagé de « refonder la procédure d'agrément pour rénover la coopération avec le service public de l'emploi et le futur service public de l'insertion », « simplifier le conventionnement et renforcer le dialogue de gestion », « rénover la modulation pour mieux connaître la performance sociale des SIAE ».

De manière plus globale, le pacte d'ambition vise l'objectif suivant : « l'accompagnement doit être adapté, coordonné, dans une offre de service globale, personnalisée et clarifiée qui permet d'apporter des réponses concrètes à toutes les problématiques sociales rencontrées (logement, mobilité, santé ...) et d'assurer la montée en compétences progressive en vue du retour à l'emploi durable ». Pour atteindre un tel objectif, les salariés devront être en capacité d'acquérir de nouvelles compétences dans le domaine de l'accompagnement.

Au vu de la mutation croissante de l'activité, et de l'obsolescence des compétences en matière d'accompagnement, il est décidé de retenir la liste de formations suivante :

RNCP	Certification	Intitulé exact	Niveau
25467	Diplôme d'État	Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social	3
12800	BEP	Accompagnement, soins et services à la personne	3
4821	Titre professionnel	Assistant de vie aux familles	3
492	Diplôme d'État	DE – de moniteur éducateur (DEME)	4
28647	Titre RNCP	Encadrant technique d'activités d'insertion par l'activité économique	4
34419	Titre RNCP	Diplôme de moniteur éducateur de la Nouvelle-Calédonie	4
34336	Titre professionnel	Encadrant technique d'insertion	4
12301	Bac professionnel	Accompagnement, soins et services à la personne option B : en structure	4
28229	CQP	CQP Animateur d'équipe autonome de production (CQPM)	
14291	Titre RNCP	Animateur qualité sécurité environnement	5
12307	Titre RNCP	Animateur qualité, sécurité, santé au travail et environnement	5
7571	Diplôme d'État	DE – Conseiller en économie sociale et familiale	5
2903	DEUST	Accompagnement social et éducatif	5
403	Titre professionnel	Conseiller en insertion professionnelle	5
15361	Titre RNCP	Chargé d'insertion et du développement local	5
27348	Titre RNCP	Accompagnateur en insertion professionnelle	5
7426	Titre RNCP	Chargé d'accompagnement social et professionnel	5
6571	Titre RNCP	Conseiller emploi formation insertion	5
247	Titre professionnel	TP - Formateur professionnel d'adultes	5
28670	Titre RNCP	Formateur « lutte contre l'illettrisme / français langue étrangère »	5
30080	Titre RNCP	Intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle	6
30078	Licence professionnelle	intervention sociale : accompagnement social	6
30077	Licence professionnelle	intervention sociale : accompagnement de publics spécifiques	6
4740	Titre RNCP	Entrepreneur de l'économie sociale et solidaire	7
34073	Master	français langue étrangère (fiche nationale)	7

Note du SyNESI : le texte en gris barré a été exclu de l'extension. Les formations concernées ne peuvent donc pas entrer dans le dispositif de la pro-A.

3.2. LA MUTATION DE L'ACTIVITE EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES ;

L'évolution de l'activité en matière d'accompagnement et d'insertion a des répercussions également en matière de gestion des emplois et des compétences ainsi qu'en matière de formation professionnelle continue. Les partenaires sociaux constatent que les services des ressources humaines doivent également faire évoluer leurs pratiques afin de s'adapter à la mutation de l'activité des ACI.

Les Partenaires sociaux constatent également une carence de postes dédiés spécifiquement aux ressources humaines dans une grande partie de la branche. Les profils recrutés ne bénéficient pas toujours de la formation nécessaire en matière de ressources humaines. Les Partenaires sociaux constatent, à ce titre, qu'il est difficile de recruter au sein des ACI des personnes correspondant à ce profil et qui souhaiteraient s'investir dans le secteur d'activité des ateliers et chantiers d'insertion. C'est pourquoi, au vu de l'obsolescence des compétences constatées et pour accompagner les salariés déjà présents dans les ateliers et chantiers d'insertion qui souhaiteraient évoluer vers des missions de ressources humaines, il est nécessaire de leur donner accès à ces formations.

Cette obsolescence des compétences est accentuée par la mutation des stratégies et politiques RH au sein des ACI. Celle-ci s'explique d'une part en raison des différentes réformes qui ont eu lieu ces dernières années (loi du 5 septembre 2018, ordonnances du 22 septembre 2017, loi du 8 août 2016, loi du 5 mars 2014, etc). D'autre part, depuis une dizaine d'années, doivent être prises en compte les nouvelles pratiques liées à la « responsabilité sociale des entreprises » (RSE). La RSE a un impact direct dans la stratégie des structures et dans la pratique des ressources humaines et des dirigeants. Ce constat est partagé puisque le pacte d'ambition propose « d'intégrer l'inclusion dans les reporting RSE ».

Par ailleurs, depuis la réforme d'août 2016 et les ordonnances de septembre 2017, le législateur a renforcé le dialogue social au sein des structures en octroyant aux accords collectifs le pouvoir de déroger aux lois et règlements. Une telle mutation du dialogue social doit nécessairement s'accompagner de l'acquisition de nouvelles compétences (notamment en matière de maîtrise du droit en vigueur et de la capacité à négocier des accords).

En parallèle, le pacte d'ambition annonce une réforme liée au dialogue social pour les personnes en parcours d'insertion. Pour que cette réforme puisse être applicable dans les ateliers et chantiers d'insertion, les salariés occupant des postes liés aux ressources humaines ou les salariés occupant des fonctions d'accompagnement devront être en mesure de pouvoir former les futurs salariés en insertion ou tout autre salarié qui manifesterait un intérêt dans cette matière. À cet égard, il est notamment prévu dans la proposition de loi relative à l'insertion de permettre aux ACI de recruter directement les salariés en insertion ce qui représentera un fort enjeu en termes de développement RH.

Enfin, à l'heure actuel, le dialogue social est peu développé au sein des ACI alors qu'il s'agit d'un réel enjeu et objectif. Cela démontre le besoin de développement des compétences des salariés dans ce domaine.

Au vu de l'impact de la mutation de l'activité des ACI sur les ressources humaines, de la nécessaire prise en compte de la RSE et de la mutation de l'activité de ressources humaines en tant que telle, il est décidé de retenir les formations suivantes pour pallier l'obsolescence des compétences en matière de ressources humaines et de relations sociales.

RNCP	Certifications	Intitulé exact	Niveau
12375	Titre RNCP	Assistant(e) ressources humaines	5
27095	Titre RNCP	Assistant(e) ressources humaines	5
7460	Titre RNCP	Assistant en ressources humaines	5

28108	Titre RNCP	Chargé(e) de l'administration et de la gestion des ressources humaines	5
34363	Titre RNCP	Gestionnaire ressources humaines	5
6161	Titre professionnel	Assistant ressources humaines	5
16575	Titre RNCP	Coordinateur de l'intervention sociale et professionnelle	5
29425	Titre RNCP	Manager de la responsabilité sociétale en entreprise	6
2326	Titre RNCP	Chargé(e) des ressources humaines	6
32060	Titre RNCP	Conseiller en gestion des ressources humaines et placement	6
26193	Titre RNCP	Responsable de la gestion des ressources humaines	6
29550	Titre RNCP	Responsable en gestion administrative et ressources humaines	6
16889	Titre RNCP	Responsable ressources humaines	6
27028	Titre RNCP	Responsable des ressources humaines	6
11652	Titre RNCP	Responsable en ressources humaines	6
18019	Titre RNCP	Responsable des ressources humaines	6
4649	Titre RNCP	Responsable des ressources humaines	6
21291	Licence professionnelle	Activités juridiques Spé, assistant gestion de la paie et des relations du travail (FC)	6
11553	Titre RNCP	Manager de l'organisation des ressources humaines et des relations sociales	7
20928	DGE_GM	Sciences des organisations - mention management des ressources humaines, parcours négociation et relations sociales	7

Note du SyNESI : le texte en gris barré a été exclu de l'extension. Les formations concernées ne peuvent donc pas entrer dans le dispositif de la pro-A.

3.3. L'EVOLUTION DES PRATIQUES EN MATIERE DE DIRECTION ET DE DEVELOPPEMENT DES STRUCTURES DE LA BRANCHE :

Dans le contexte de la réflexion menée par les acteurs de l'insertion par l'activité économique et du Pacte d'ambition, il ne fait aucun doute que les pratiques en matière de direction et de développement des structures évoluent.

Plusieurs mesures du Pacte traduisent cette mutation :

- Le développement économique des structures : la mesure n°9 du pacte d'ambition a pour objectif de « libérer l'activité économique des ateliers et chantiers d'insertion » par le biais notamment d'une clarification du calcul du taux de commercialisation mais surtout en encourageant la transformation des activités rentables vers un modèle d'entreprise d'insertion. Bien que la collaboration avec les DIRECCTE soit un atout important, cette transformation ne pourra se faire sans une évolution des compétences des dirigeants ;
- La mutation de la gestion des structures (sur le volet stratégique, financier et fiscal) : le pacte d'ambition encourage les structures à se rallier « à la clause de l'inclusion ». Cela

engendre « de nouvelles façons de concevoir des partenariats, entre acteurs publics et privés notamment, et dans une commune promotion des objectifs de l'inclusion ». L'idée étant de transformer l'engagement social et sociétal des structures. Le Pacte constate ainsi : « le fait pour une entreprise d'être inclusive, est une compétence qui s'apprend et se développe. Il ne s'agit pas d'un enjeu philanthropique mais d'une remise en question par l'entreprise de ses méthodes et process ».

- La mutation de l'activité sur le plan commercial : les dirigeants et les structures devront également accélérer le « développement du nombre et de la qualité des parcours mobilisés via la commande publique ». Cela implique donc une plus grande connaissance des marchés publics. L'un des objectifs étant de faire de la commande publique un levier prioritaire du développement économique et social.

Par ailleurs, faute de définir clairement un schéma de pilotage de l'insertion par l'activité économique, l'impact de la loi NOTRe sur l'activité des ACI a été parfois importante puisque le manque d'articulation entre les financements de l'État et des collectivités territoriales a occasionné un déficit de prise en charge de certaines missions ou de certains publics (non allocataires de minimas sociaux et non bénéficiaires de PLIE par exemple) et même à des injonctions paradoxales pour les structures, chaque financeur poursuivant parfois des objectifs différents : déficit impossible, voire impossible, à compenser compte tenu du modèle économique contraint des ACI.

Au vu de l'impact de la mutation de l'activité des ACI sur la direction des structures, il est décidé de retenir les formations suivantes pour pallier l'obsolescence des compétences en matière de gestion, marketing, et de stratégie dans l'économie sociale et solidaire à laquelle appartient l'insertion par l'activité économique.

RNCP	Certifications	Intitulé exact	Niveau
34327	Titre RNCP	Assistant de comptabilité et d'administration	4
6989	BTS	Assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen	5
27596	Titre professionnel	Responsable de petite et moyenne structure	5
29592	Titre RNCP	Entrepreneur – dirigeant de petite et moyenne structure	5
18000	Titre RNCP	Responsable marketing et commercial	6
22994	Titre RNCP	Responsable marketing et développement commercial	6
31900	Titre RNCP	Responsable marketing et commercial	6
34195	Titre RNCP	Responsable marketing et développement commercial omnicanal	6
28675	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing digital	6
16629	Titre RNCP	Responsable du management commercial et marketing	6
31923	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6
28157	Titre RNCP	Responsable d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	6
15263	Titre RNCP	Responsable d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	6

19207	Titre RNCP	Responsable d'activités ou de structures de l'économie sociale et solidaire	6
34305	Titre RNCP	Responsable d'établissement de l'Économie sociale et solidaire	6
30067	Licence professionnelle	gestion des organisations de l'économie sociale et solidaire (fiche nationale)	6
26240	Titre RNCP	Chef de projet spécialisé en économie sociale et solidaire	6
16204	Titre RNCP	Manager de proximité dans l'économie sociale et solidaire	6
30218	Licence professionnelle	activités juridiques : marchés publics – métiers de l'achat public	6
30311	Master	Économie sociale et solidaire	7
28720	Titre RNCP	Manager d'organismes à vocation sociale et culturelle et en économie sociale et solidaire	7
29723	Master	Sciences humaines et sociales, mention Économie sociale et solidaire	7
26237	Master	Mention Économie sociale et solidaire	7
30412	Titre RNCP	Dirigeant d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	7
4740	Titre RNCP	Entrepreneur de l'économie sociale et solidaire	7
30433	Master	Domaine droit économie gestion Mention « économie sociale et solidaire »	7
26479	Master	Mention économie sociale et solidaire	7
34042	Titre RNCP	Management des PME-PMI	7

Note du SyNESI : le texte en gris barré a été exclu de l'extension. Les formations concernées ne peuvent donc pas entrer dans le dispositif de la pro-A.

3.4. L'IMPACT DU NUMERIQUE :

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que la mutation de l'activité en raison de l'impact du numérique doit être appréhendée dans toutes ses dimensions, à savoir :

- Son fort impact sur les salariés permanents
- la nécessité d'accompagner les salariés en insertion sur le développement de leurs capacités liées au numérique et à l'informatique (capacités indispensables pour une réinsertion réussie)
- son impact sur le développement des pratiques commerciales et stratégiques des structures.

Le développement du numérique a conduit à une profonde transformation des outils de travail des salariés de la branche des ateliers et chantiers d'insertion entraînant un risque d'obsolescence des compétences dus à l'automatisation et/ou la numérisation de certaines activités.

Les salariés exerçant des fonctions en lien avec le traitement des dossiers des salariés en insertion ou travaillant sur le développement de projet voient leurs activités se transformer du fait de

l'utilisation accrue des outils numériques et d'une automatisation grandissante. Il est également demandé à tous les salariés de maîtriser l'outil numérique dans l'exécution quotidienne de leurs tâches.

En outre, les partenaires sociaux constatent que beaucoup de salariés en insertion ne maîtrisent pas toujours l'outil numérique ce qui nécessite de la part des autres salariés une capacité à faire preuve de pédagogie et une maîtrise des savoirs informatiques de base pour pouvoir les transmettre.

D'un point de vue plus global, le développement des outils numériques est nécessaire aujourd'hui tant sur le plan commercial que sur le plan stratégique. Le pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique en fait le constat : *« le numérique peut constituer un levier important pour améliorer la performance sociale et économique des structures d'insertion par l'activité économique à travers plusieurs leviers : faciliter l'entrée en centralisant un registre de l'offre et en refondant l'agrément, réduire la charge administrative et optimiser le suivi de parcours, valoriser l'offre de service des SIAE dans une logique de mise en place des marchés, stimuler le développement et l'accès aux outils digitaux d'appui aux parcours d'insertion, renforcer les outils de suivi et de pilotage de la performance pour les SIAE, faciliter les sorties en emploi ».*

Cette mutation crée une obsolescence des compétences notamment en matière de développement des logiciels et de traitement de données mais également en matière d'accompagnement des salariés. Cette obsolescence des compétences a d'ailleurs pu être appréhendée lors d'une enquête menée par l'UDES au sein des branches de l'économie sociale et solidaire sur l'impact du numérique dans ces secteurs.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux constatent un risque d'obsolescence des emplois actuels qui ne sont pas adaptés à cette évolution. Afin d'accompagner les salariés dans ces évolutions, les partenaires sociaux de la branche des ACI ont retenu les certifications suivantes :

RNCP	Certifications	Intitulé exact	Niveau
34147	Titre professionnel	installateur dépanneur en informatique	3
20688	BTS	Systèmes numériques Option A : informatique et réseaux	5
31114	Titre RNCP	Développeur web et web mobile	5
13374	Titre RNCP	Gestionnaire en maintenance et support informatique	5
20640	DUT	information communication option information numérique dans les organisations	5
32018	Titre RNCP	Assistant de gestion	5
34193	Titre RNCP	Assistant de gestion	5
30370	Titre RNCP	Designer graphique print/web	5
30287	Titre RNCP	Infographiste designer web	5
26602	Titre professionnel	TP – Designer web	5
34302	Titre RNCP	Infographique – Designer Web	5

29818	Titre RNCP	Responsable en stratégie digitale et gestion de projet	6
12112	Titre RNCP	Administrateur systèmes, réseaux et base de données	6
30714	Titre RNCP	Concepteur développeur d'applications numériques	6
32036	Titre RNCP	Chargé de négociation en communication et publicité numérique	6

Note du SyNESI : le texte en gris barré a été exclu de l'extension. Les formations concernées ne peuvent donc pas entrer dans le dispositif de la pro-A.

3.5. LA MUTATION DE L'ACTIVITE LIEE AUX ENJEUX ECONOMIQUES ET SOCIETAUX ACTUELS.

En septembre 2019, le conseil de l'inclusion dans l'emploi remarquait : « les transformations profondes du monde du travail dans les prochaines années vont représenter de nouveaux enjeux pour une IAE en constante évolution. La transition devra être écologique et solidaire, en faisant une place à part entière aux publics éloignés de l'emploi. De nouveaux secteurs d'activité émergent chaque jour pour répondre aux enjeux grandissants de la transition environnementale. De l'alimentation durable à l'économie circulaire en passant par les nouveaux services à l'environnement, ce sont autant de domaines dans lesquels les entreprises sociales inclusives n'ont eu de cesse d'innover pour conjuguer développement d'activités et d'emplois. Elles constituent de facto des alliés stratégiques des pouvoirs publics et des acteurs privés pour défricher les nouveaux modèles de demain. »

L'importance des mutations de l'activité se traduit notamment par l'une des actions prévues par le pacte d'ambition qui consiste à « mobiliser l'IAE sur les achats innovants introduits dans la commande publique. L'objectif est d'encourager, dans la commande publique, le recours à des procédés nouveaux ».

Dans ce contexte, les partenaires sociaux constatent un risque d'obsolescence des emplois actuels qui ne sont pas adaptés à cette évolution. Afin d'accompagner les salariés et les structures, les partenaires sociaux de la branche des ACI ont retenu les certifications suivantes :

RNCP	Certifications	Intitulé exact	Niveau
25109	CAPA	Agricultures des régions chaudes	3
2271	CS	option conduite de productions en agriculture biologique et commercialisation	4
2295	CS	option technicien-conseil en agriculture biologique	5
24442	BTSA	Développement de l'agriculture des régions chaudes (DARC)	5
28120	Titre RNCP	Entrepreneur de l'économie solidaire et du développement durable	5

29757	Licence professionnelle	agriculture biologique : production, conseil, certification et commercialisation (fiche nationale)	6
30094	Licence professionnelle	maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable	6
34388	Titre RNCP	Manager du développement durable	7
28775	Titre RNCP	Manager du développement durable	7
32012	Titre RNCP	Manager opérationnel en QHSE et développement durable	7
34196	Titre RNCP	Expert en environnement et développement durable (MS)	7
16151	Titre ingénieur	diplômé de l'institut polytechnique de Bordeaux, Ecole nationale supérieure en environnement, géoressources et ingénierie du développement durable	7
34156	Master	Agrosciences, environnement, territoires, paysage, forêt (fiche nationale)	7
34117	Master	Électronique, énergie électrique, automatique	7
27260	Titre RNCP	Management de l'innovation	7
34041	Titre RNCP	Management de l'innovation	7
34440	Master	Économie du développement	7
34221	Titre RNCP	Économie de l'environnement, de l'énergie et des transports	7
34293	Master	Gestion des territoires et développement local	7
34037	Master	Master – Biotechnologies	7
26899	Master	Master – Mention innovation, entreprise, société	7
34132	Master	Master Intervention et développement social	7

Note du SyNESI : le texte en gris barré a été exclu de l'extension. Les formations concernées ne peuvent donc pas entrer dans le dispositif de la pro-A.

Article 4 - Durée de l'action de professionnalisation.

Le contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée minimale peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les bénéficiaires suivants :

- Les salariés âgés de 45 ans et plus ou ayant au moins 20 ans d'expérience professionnelle ;
- Les personnes qui visent une formation certifiante de niveau 3 et 4 ;
- Pour tenir compte des difficultés de recrutement dans certains secteurs professionnels ou certains bassins de l'emploi ;
- Pour les salariés en activité partielle.

La durée minimale peut être portée à 36 mois pour les personnes définies à l'article L. 6325-1-1 du code du travail dont notamment :

- Les personnes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- Les bénéficiaires du contrat unique d'insertion.

La formation comprend des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques. Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat (sans pouvoir être inférieurs à 150h).

La durée des actions définies dans le paragraphe précédent est portée à 50 % de la durée totale du contrat pour :

- Les personnes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- Les bénéficiaires du contrat unique d'insertion ;
- Les salariés qui visent des formations diplômantes.

Les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance peuvent avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié soit à l'initiative du salarié soit de l'employeur après accord écrit du salarié.

Article 5 - Prise en charge des frais.

1/ DANS LE CADRE DE LA PROMOTION PAR L'ALTERNANCE

L'opérateur de compétence prend en charge les frais pédagogiques et les annexes (frais de transport et d'hébergement) d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance ainsi que la rémunération du salarié selon les modalités recommandées par l'OPCO et déterminées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche des ateliers et chantiers d'insertion.

Lorsque les actions mises en œuvre sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

2/ DANS LE CADRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

L'opérateur de compétence prend en charge les contrats de professionnalisation dans les conditions prévues par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation. À défaut de dispositions, les dispositions prévues par la loi et les règlements s'appliqueront.

Ce montant prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires, ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Article 6 - Droits des salariés pendant la durée des formations dans le cadre de la promotion par l'alternance.

Les salariés bénéficient de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles pendant la durée des formations.

Article 7 - Désignation d'un tuteur.

La structure doit désigner un tuteur parmi ses salariés volontaires, qualifiés et bénéficiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation. Il est laissé le temps nécessaire au tuteur d'exercer ses fonctions et de se former. Le tuteur ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience précitées. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider
- Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels
- Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire
- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de la structure
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'OPCO peut, sous réserve du dispositif mis en place et de la décision de son conseil d'administration éventuellement prendre en charge une partie des dépenses de tutorat externe à la structure engagée pour :

- Les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail
- Les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage ;
- Les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation ;

Article 8 - Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les dépenses exposées par les employeurs des structures de moins de 50 salariés au-delà du montant forfaitaire prévu à l'article 4 peut être financé par l'opérateur de compétences de la branche au titre des fonds affectés au développement des compétences au bénéfice des structures de moins de 50 salariés selon les modalités précisées par le conseil d'administration de l'opérateur de compétence.

Au regard de la finalité du présent accord, les Partenaires sociaux conviennent que les autres dispositions du présent accord s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

Article 9 - Dispositions finales.

1 - DUREE DE L'ACCORD.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

2 - SUIVI DE L'ACCORD.

Un bilan de l'application de cet accord pourra être dressé, à la demande de l'une des parties signataires, lors d'une réunion de la commission paritaire national de l'emploi et de la formation de la branche des ateliers et chantiers d'insertion.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L.2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'accord aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

3 - CLAUSE DE RENDEZ-VOUS.

Les Partenaires sociaux conviennent de se réunir à compter d'avril 2022 afin d'engager des négociations pour l'évolution du présent accord et de faire un bilan sur son application.

4- DEPOT ET EXTENSION.

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord est déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

ACCORD DU 20 SEPTEMBRE 2021

Étendu au journal officiel du 11 février 2023 par un arrêté du 4 février 2023. Applicable à compter du 1^{er} mars 2023

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la négociation triennale obligatoire, les partenaires sociaux de la branche des ateliers et chantiers d'insertion se sont réunis au cours du premier semestre 2021 afin de négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent aux structures et aux salariés de la branche l'enjeu majeur que constitue l'égalité professionnelle au sein de la branche et de manière plus large au sein de la société. Ce sujet doit faire l'objet d'une attention particulière en toute circonstance et dans chacune des structures de la branche peu importe son effectif. Aussi, les partenaires sociaux réaffirment que la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Il est également rappelé qu'un accord avait été signé au sein de la branche le 9 juillet 2014. Par ailleurs, un accord multi professionnel au sein de l'économie sociale et solidaire a été signé par l'UDES (organisation à laquelle le SyNESI a adhéré) et cinq organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO) le 27 novembre 2015. Les partenaires sociaux de la branche se sont inspirés de ces deux sources pour adopter des mesures qui actualisent et complètent les précédents accords conclus en la matière. En conséquence, cet accord a pour effet de remplacer l'accord susmentionné conclu en 2014.

Par ailleurs, au vu de l'importance de ce sujet, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler dans cet accord les principales obligations légales et réglementaires qui s'imposent aux structures et aux salariés de la branche en la matière.

Les dispositions prévues dans le présent accord appartiennent au « bloc 1 » tel que défini par l'article L. 2253-1 du code du travail selon lequel en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, « les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière ».

Concernant la situation des salariés de la branche sur ce sujet, les partenaires sociaux ont constaté que la répartition de l'effectif dans la branche des ACI en 2020 entre les femmes et les hommes correspond environ à 39,36% de femmes et 60,64% d'hommes. Ces chiffres ont légèrement évolué par rapport aux années 2018 et 2019. En effet, en 2019, les femmes représentaient environ 37,92% des effectifs tandis que les hommes représentaient 62,08% des

effectifs. En 2018, ces pourcentages étaient sensiblement similaires puisque le pourcentage de femmes correspondait à environ 38 % des effectifs contre 62 % pour les hommes.¹²

Parmi l'effectif des cadres, en 2019, environ 62% des salariés ayant le statut cadre étaient des hommes et 38% étaient des femmes.¹⁰

Parmi les effectifs de chaque sexe sur l'année 2019, 4,72% des femmes travaillant dans la branche avaient le statut cadre et 4,71% des hommes travaillant dans la branche avaient également le statut cadre.¹⁰

En 2020, en matière de formation,

- Sur les 16480 salariés formés dans le cadre du PIC-IAE, 67 % des salariés étaient des hommes et 33 % étaient des femmes¹³.
- Sur les 349 salariés permanents ayant bénéficié de fonds conventionnels, 56% de ces salariés sont des femmes et 41% de ces salariés sont des hommes¹⁴
- sur les 29 salariés ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation au sein de la branche, 69% étaient des femmes et 31% étaient des hommes.
- Sur les 75 salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage au sein de la branche, 60 % étaient des femmes et 40% étaient des hommes¹⁵.

Au regard de l'accord multi-professionnel susmentionné, la branche des ACI est donc une branche « non-mixte » en ce que la proportion d'un des deux sexes atteint au moins 60% des effectifs salariés tandis que l'autre sexe atteint moins de 40% des effectifs.

Toutefois, ce constat au niveau de la branche ne correspond pas nécessairement à la situation de chaque structure en raison de la particularité du secteur des ateliers et chantiers d'insertion. En effet, certaines structures peuvent se trouver dans des situations complètement différentes - voire opposées - puisque toutes les structures n'exercent pas les mêmes activités économiques en support de leur mission d'insertion.

Face à ce constat, et en s'inspirant de l'accord multi-professionnel, les partenaires sociaux ont retenu six axes sur lesquels il semblait prioritaire de conclure un accord collectif au niveau de la branche :

- Respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et réduire les écarts quant à l'accès aux responsabilités
- Favoriser une meilleure articulation et conciliation entre la vie professionnelle et personnelle et prendre en compte la parentalité et les solidarités
- Promouvoir la formation professionnelle et favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités
- Améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés et notamment des salariées enceintes
- Agir en faveur de la prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles au travail

¹² Source : chiffres issus des résultats transmis aux partenaires sociaux dans le cadre du régime prévoyance, auquel adhèrent un peu plus de 85 % des structures de la branche.

¹³ Source : chiffres issus de la fiche synthèse EDEC IAE ACI établie par UNIFORMATION

¹⁴ Pour 3%, UNIFORMATION a indiqué ne pas avoir eu d'information sur le sexe du stagiaire. Source : Synthèse établie par Uniformation concernant la formation des permanents.

¹⁵ Source : Synthèse des engagements sur les fonds de l'alternance en 2020 élaborée par UNIFORMATION le 14 avril 2021

- Favoriser dans les structures de moins de 50 salariés la mise en place d'outils RH permettant d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est également précisé les modalités de communication du présent accord pour améliorer sa mise en œuvre concrète au sein des structures de la branche.

Pour chacun des axes évoqués ci-dessus, les partenaires sociaux ont défini les objectifs à poursuivre, les moyens à mettre en œuvre et les outils permettant d'y parvenir.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que dans le présent accord, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique, ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

ARTICLE 1 : RESPECTER L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET RÉDUIRE LES ÉCARTS QUANT À L'ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS

1.1 - Objectifs

Les structures doivent mettre en place des mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération directe ou indirecte entre les femmes et les hommes. En effet, conformément à la loi, tout employeur doit assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Cela implique que les éléments composant la rémunération soient établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même structure ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Pour mémoire, quelques éléments de définition :

- la rémunération est constituée du salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature en raison de l'emploi du salarié.
- Ont une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les structures doivent également veiller à ce que les femmes et les hommes puissent accéder de la même manière aux emplois à responsabilité ou d'encadrement. Les partenaires sociaux rappellent à ce titre que les critères de rattachement à un emploi repère ne doivent pas prendre en compte le sexe de la personne ce qui serait alors constitutif d'une discrimination.

Enfin, il est rappelé que la loi impose aux structures, en l'absence d'accord collectif, d'augmenter le cas échéant la rémunération de la salariée au retour du congé maternité en prenant en compte les augmentations générales ainsi que la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (ou à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans la structure).

1.2 - Moyens

Il est rappelé que les structures de plus de 50 salariés doivent, tous les ans, établir un index sur l'égalité professionnelle qui comprend notamment comme indicateur l'écart de rémunération entre les

femmes et les hommes, l'écart d'augmentation individuelle ou encore la parité parmi les dix plus hautes rémunérations.

L'index égalité professionnelle sera transmis aux représentants du personnel de la structure et au secrétariat de la branche à l'adresse cppni.aci@gmail.com.

En cas d'écart constaté entre les femmes et les hommes, la suppression des écarts de rémunération et les mesures pour remédier aux inégalités constatées devront faire l'objet de la mise en place d'un plan dans toutes les structures.

1.3 - Mesures / outils proposés par la branche

Dans les structures de plus de 50 salariés, les indicateurs à prendre en compte sont :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant reçu les plus hautes rémunérations.

Dans les structures de plus de 250 salariés, les indicateurs à prendre en compte sont :

- L'écart de la rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents.
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes.
- L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes.
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris.
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant reçu les plus hautes rémunérations.

Il est rappelé que le niveau global de résultat et les résultats obtenus pour chaque indicateur sont publiés annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente de manière visible et lisible sur le site internet de la structure lorsqu'il en existe un. Ils sont consultables sur le site internet de la structure au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, du nouveau niveau de résultat. À défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

En cas d'écarts non-justifiés constatés entre les rémunérations des salariés appartenant à une même catégorie professionnelle, les partenaires sociaux de la structure seront invités à négocier des dispositions utiles pour y remédier dans le cadre prévu par les dispositions légales. En l'absence d'accord collectif, les mesures de rattrapage seront déterminées par l'employeur après consultation du CSE.

Les plans d'action anonymisés pourront être capitalisés afin d'alimenter les informations de l'observatoire de branche.

Il est rappelé que les structures de plus de 50 salariés disposent d'outils qui ont été mis en place par le ministère du travail pour le calcul de l'index (notamment un simulateur, une assistance téléphonique « Allo index Ega pro », des stages ou encore des interlocuteurs privilégiés au sein des DREETS).

Dans les structures de moins de 50 salariés, des outils seront proposés par la branche (cf. article 6 du présent accord).

ARTICLE 2 - FAVORISER UNE MEILLEURE ARTICULATION ET CONCILIATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE ET PRENDRE EN COMPTE LA PARENTALITÉ ET LES SOLIDARITÉS FAMILIALES

2.1 - Objectifs

Il est nécessaire de prendre certaines mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et aspirations personnels des salariés que de leur vie familiale. Les partenaires sociaux rappellent la responsabilité de l'employeur en matière de décompte du temps de travail et des périodes minimales de repos. Par ailleurs, les structures doivent veiller à ce que les modalités d'organisation du temps de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination.

Plus spécifiquement, il est rappelé aux employeurs que les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement. Les salariés à temps partiel doivent également percevoir une rémunération proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans la structure.

Les partenaires sociaux souhaitent également prendre en compte la parentalité et le partage des responsabilités familiales au sein des structures.

Pour rappel, et sous réserve d'évolutions législatives postérieures et des éventuelles stipulations plus favorables en la matière prévues au présent accord, plusieurs dispositifs sont prévus par la loi pour permettre d'articuler la vie familiale du salarié avec sa vie professionnelle. Ces dispositifs doivent bénéficier à la fois aux femmes et aux hommes (à l'exception du congé maternité) sans que l'un des deux sexes se sente contraint de prendre l'un de ces congés en raison de son appartenance à l'un des deux sexes :

- **congé de maternité** : La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité d'une durée fixée par la loi selon le nombre d'enfants, pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.
- **congé de paternité et d'accueil de l'enfant** : dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant, le père (et le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée par un PACS) bénéficie d'un congé de 25 jours calendaires ou de 32 jours en

cas de naissances multiples dont 4 jours calendaires consécutifs pris au moment de la naissance.

- **Congé parental d'éducation** : à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié peut arrêter de travailler ou réduire son temps de travail pour s'occuper de l'enfant. Pour pouvoir bénéficier de ce congé, le salarié doit avoir au moins 1 an d'ancienneté dans la structure à la date de naissance de l'enfant ou d'arrivée dans le foyer de l'enfant adopté de moins de 16 ans. La durée du congé est d'un an maximum renouvelable. Le salarié n'est pas rémunéré pour les périodes non travaillées mais il peut percevoir l'allocation de base de la prestation partagée d'éducation de l'enfant par la sécurité sociale.
- **Absences pour enfants malades** : le salarié qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée de 3 jours par an ou 5 jours par an si l'enfant concerné a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans. Le congé est pour partie rémunéré dans les conditions prévues par l'article 2.3 du présent accord.
- **Congés de présence parentale** : il permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le nombre maximal de jours est de 310 jours ouvrés par enfant ou pour une même maladie dans une limite de 3 ans maximale (sauf rechute ou gravité de la maladie nécessitant une prolongation). Il est possible de transformer ces jours en travail à temps partiel ou de les prendre de façon fractionnée. Le contrat du salarié est suspendu et ce dernier ne bénéficie pas d'une rémunération. Le salarié peut cependant percevoir une allocation journalière de présence parentale s'il remplit les conditions.
- **Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade ou décédé** : Un salarié peut sur sa demande et en accord avec l'employeur renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le don de jours peut également se faire au bénéfice d'un salarié dont l'enfant (ou une personne à sa charge effective et permanente) âgé de moins de 25 ans est décédé. Le congé payé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.
- **congés familiaux liés au décès d'un proche** : la loi octroie un congé de 7 jours ouvrés lorsqu'un enfant de moins de 25 ans décède ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était parent. Le salarié peut également bénéficier de 7 jours ouvrés en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Pour le décès du conjoint, concubin, partenaire de PACS, père, mère, beau-père, belle-mère, frère et sœur, le salarié a droit à 3 jours conformément à la loi. L'octroi de ces jours n'entraîne pas de réduction de la rémunération.
- **Congé de proche aidant** : ce congé est accordé lorsque l'une des personnes dans l'entourage du salarié (conjoint, concubin, partenaire de PACS, ascendant, descendant, enfant dont il assume la charge, un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré, un ascendant / descendant / collatéral jusqu'au 4^{ème} degré de son conjoint, concubin, partenaire, une

personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne) présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. À défaut d'accord, la durée du congé est de trois mois, renouvelable. Le salarié n'est pas rémunéré par son employeur mais peut percevoir une allocation journalière du proche aidant s'il remplit les conditions.

- **congés de solidarité familiale** : il permet aux salariés de s'absenter pour assister, sous conditions, un proche (ascendant, descendant, frère, sœur ou une personne partageant le même domicile) qui souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Le salarié n'est pas rémunéré mais il peut percevoir l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie par la sécurité sociale s'il remplit les conditions.
- **Congés de deuil** : ce congé est cumulable avec le congé pour décès et est accordé pour une durée de 8 jours calendaires en cas du décès de l'enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. Le salarié peut prendre ces 8 jours de façon fractionnée au maximum en deux périodes dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Ce congé est partiellement pris en charge par la sécurité sociale.

2.2 - Moyens

Afin de parvenir à une meilleure articulation et conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle, la branche préconise les moyens suivants :

- ne pas pénaliser ni les femmes ni les hommes en raison de leurs responsabilités familiales tant sur leurs conditions de travail, leur niveau de responsabilité, leur niveau de rémunération ou leur évolution de carrière ;
- favoriser tant pour les femmes que pour les hommes les meilleures conditions pour l'accès au temps partiel sans pénaliser les évolutions de carrière et de salaire ;
- faciliter dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail les besoins liés au soutien familial : longue maladie d'un(e) conjoint(e), pacsé(e), enfant, dépendance, accompagnement d'un proche en fin de vie ;
- Autoriser l'absence avec maintien de la rémunération pour les futurs pères, afin de se rendre à trois examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique ;
- Limiter les réunions en-dehors du temps de travail qui doivent avoir un caractère exceptionnel
- Prendre en compte l'impact des nouvelles technologies dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salariés.

En outre, les structures doivent respecter le droit à la déconnexion des salariés. Un salarié ne doit pas être contraint à consulter sa messagerie ou utiliser son téléphone professionnel en dehors des heures de travail effectives. Pour rappel, le droit à la déconnexion doit être négocié entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives afin de déterminer les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par la structure de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. À défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte, après avis du CSE, définissant les modalités de ce droit et prévoyant la mise en œuvre à destination des

salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Les structures peuvent s'inspirer des recommandations faites par l'INRS.

2.3 - Mesures / outils proposés par la branche

Durant le congé maternité, parental et d'adoption ou en cas de longue maladie, les salariés peuvent demander de maintenir des échanges à caractère uniquement informatif concernant la vie de la structure et la politique des ressources humaines.

Par ailleurs, afin d'améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et à défaut d'accord collectif d'entreprise, les structures accorderont aux salariés (sous réserve de la remise d'un justificatif :

Thèmes	Nombre de jours
Mariage / PACS	4 jours ouvrés
Mariage enfant	1 jour ouvré
Naissance / Adoption	3 jours ouvrés
Décès enfant moins de 25 ans ou qui a lui-même des enfants	7 jours ouvrés
Décès enfant + de 25 ans	5 jours ouvrés
Décès conjoint, concubin, partenaire PACS, père, mère beau-père, belle-mère, frère, sœur	5 jours ouvrés pour conjoint, concubin, partenaire PACS
	3 jours ouvrés père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur
Décès grand-père, grand-mère du salarié	1 jour ouvré
Survenance d'un handicap chez l'enfant	2 jours ouvrés
Congés enfants malades moins de 16 ans	2 jours ouvrés rémunérés par an sur les 3 jours ouvrés
Congés enfants malades moins de 1 an ou si salarié a 3 enfants de moins de 16 ans	2 jours ouvrés rémunérés par an sur les 5 jours ouvrés
Congés enfants malades moins de 13 ans	1 jour ouvré supplémentaire rémunéré par an
Congé supplémentaire en cas d'hospitalisation de l'enfant malade de moins de 16 ans	1 jour rémunéré par jour d'hospitalisation dans la limite de 5 jours ouvrés par an
Rendez-vous chez médecin spécialisé	Une demi-journée par an

Heures rentrées scolaires	1h est accordée le jour de la rentrée scolaire pour les enfants entrant au CE1 ou à un niveau supérieur 2h sont accordées le jour de la rentrée scolaire pour les enfants entrant en classe de maternelle ou de CP
Déménagement	1 jour ouvré tous les 3 ans

La maladie, l'accident ou l'hospitalisation devront être constatés par certificat médical.

Ces jours sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits du salarié. Sauf dans le cadre du congé pour enfants malades, la prise des jours prévus au présent 2.3 par les salariés ne peut entraîner aucune réduction de la rémunération.

Les jours mentionnés ci-dessus sont décomptés en jours ouvrés. Le décompte de ces jours correspondra aux jours habituellement ouvrés au sein de la structure, en prenant en compte le nombre de jours ouvrés compris entre le premier jour où le salarié aurait dû travailler s'il n'avait pas pris ses congés et le jour de la reprise.

Cet article remplace les stipulations des articles 2 et 3 de la section 6 du titre VI de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion tels que rédigés au jour de la signature du présent accord. Les partenaires sociaux s'engagent à modifier les articles susnommés de la convention collective dès que ce présent accord sera étendu.

En outre, la CPPNI mandate la CPNP-FS afin qu'au regard de l'équilibre du régime de prévoyance cette commission fasse des propositions à la CPPNI en vue d'une éventuelle amélioration du maintien de salaire en matière d'absence maladie.

ARTICLE 3 - PROMOUVOIR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET FAVORISER LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET/OU L'ACCES AUX RESPONSABILITES

3.1 - Objectifs

La formation professionnelle constitue l'un des leviers pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits et avantages pour accéder à la formation professionnelle et aux responsabilités.

Il est rappelé également que la promotion professionnelle et l'accès aux responsabilités doivent être favorisés pour tous les salariés sans distinction de sexe.

3.2 - Moyens

1/ Recrutement.

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de former les collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de non-discrimination et de diversité.

Ainsi, les postes proposés (intitulé, descriptifs, conditions d'emploi) ne doivent contenir aucun élément discriminant de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler. Les offres d'emploi doivent être rédigées dans un langage neutre afin de supprimer les stéréotypes de genre.

2/ Formation des salariés.

Les employeurs s'assureront, dans la mesure du possible, d'organiser la formation (lieu et horaire) de manière à permettre la participation de tous. Cela implique notamment que les employeurs pourront prendre en compte les jours d'absence des salariés à temps partiel pour positionner les jours de formation.

Les employeurs de la branche doivent également s'assurer que l'accès aux formations des femmes et des hommes est proportionnel par rapport à leur nombre dans la structure. En cas d'écart significatif, l'employeur doit analyser les raisons de cet écart et si elles sont injustifiées, prévoir des actions permettant d'y mettre un terme le plus rapidement possible.

3/ L'entretien professionnel.

Au cours de l'entretien professionnel, le salarié et l'employeur identifient des solutions en matière de progression de carrière.

Le salarié se voit proposer systématiquement un entretien professionnel à son retour de congé maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel mise en place à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

4/ La promotion professionnelle.

En matière de promotion professionnelle, les employeurs devront s'assurer notamment que les femmes et les hommes peuvent bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi plus élevé ainsi que sur des offres d'emploi dans l'intégralité des métiers présents dans la structure. Pour permettre ces mobilités, il sera possible de recourir à la formation professionnelle.

3.3 – Mesures / outils proposés par la branche

1/ Former

La branche mettra en place des formations afin d'informer et accompagner les dirigeants, l'encadrement ou les services de ressources humaines de la branche à mettre en place des mesures propices et efficaces dans le domaine de l'égalité professionnelle et de les former également à la gestion des carrières, aux enjeux de non-discrimination et de diversité.

La branche s'engage à proposer, dans la limite des fonds disponibles, une formation sur l'ensemble de ces sujets au moins une fois par an. Ces formations seront financées à travers les fonds conventionnels de la branche.

2/ Favoriser la mixité lors de l'embauche dans les secteurs non-mixtes.

Les partenaires sociaux invitent les structures à augmenter le nombre d'embauches de femmes ou d'hommes dans les emplois et catégories sur-représentés (supérieures à 60 %) par l'autre sexe.

Pour cela, la branche mettra en place des mesures temporaires afin de favoriser l'accès à l'emploi dans des activités qui sont prédominées par un genre en fixant des objectifs d'augmentation du

nombre de salariés appartenant au genre sous-représenté et en favorisant cette embauche par le biais de l'alternance. Ces actions ponctuelles et temporaires seront pilotées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche.

3 / Favoriser la promotion professionnelle et l'accès aux responsabilités.

Le secteur de l'économie sociale et solidaire a mis en place un outil pour favoriser la promotion professionnelle et l'accès aux responsabilités. Il s'agit de la bourse à l'emploi à laquelle tous les employeurs et tous les salariés du secteur peuvent accéder. Un lien vers cette bourse sera ajouté sur le site internet du SyNESI et l'ensemble des organisations syndicales de la branche s'engagent à promouvoir cet outil auprès des salariés de la branche.

ARTICLE 4 - AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'ENSEMBLE DES SALARIES ET NOTAMMENT DES SALARIEES ENCEINTES

4.1 - Objectifs

Dans le cadre de cet accord, les partenaires sociaux tiennent à rappeler la nécessité pour les structures d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés afin notamment d'éviter et de réduire les accidents du travail ou les maladies professionnelles.

Une attention particulière doit être portée aux salariées enceintes afin d'adapter le travail à leur état. Il est également rappelé qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions légales.

4.2 - Moyens

Les partenaires sociaux demandent aux structures de prévoir des cadres de réflexion relatifs aux conditions matérielles de l'organisation du travail en axant sur la prise en compte de l'égalité professionnelle pour l'amélioration de ces conditions de travail. Ces réflexions sont menées soit dans le cadre du CSE, le cas échéant au sein de la commission égalité professionnelle, soit au sein de l'instance santé et conditions de travail si elle a été mise en place. Ces réflexions porteront notamment sur :

- des actions sur l'ergonomie des postes de travail ou du matériel utilisé de manière à les rendre accessibles au plus grand nombre ;
- l'aménagement des horaires et de la durée du travail.

Les partenaires sociaux insistent également sur l'importance que revêt l'exercice à temps partiel de l'activité pour l'amélioration des conditions de travail des salariés lorsque cet exercice est souhaité par le salarié. Il est rappelé que les structures dans lesquelles sont présentes une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives doivent négocier annuellement sur le temps de travail et notamment la mise en place du temps de travail à temps partiel et la réduction du temps de travail conformément aux dispositions légales.

Il est en outre rappelé que la réduction ou l'augmentation du temps de travail d'un salarié doit nécessairement s'accompagner d'un entretien au cours duquel sera redéfinie la charge de travail au regard du nouvel horaire de travail.

4.3 - Mesures / outils proposés par la branche

Dans ce cadre, et afin d'améliorer les conditions de travail des salariées enceintes, les salariées concernées pourront demander à leur employeur une réduction de leur durée de travail dans les limites suivantes :

- 1 h par jour pendant les 4 semaines de travail qui précèdent le congé maternité
- 1h par jour pendant les 2 semaines qui suivent le retour en congé maternité.

De plus, quand le poste et l'organisation du travail le permettent, le télétravail sera également favorisé durant la grossesse.

Le salaire de la salariée sera alors maintenu dans son intégralité.

ARTICLE 5 - AGIR EN FAVEUR DE LA PREVENTION DU HARCELEMENT ET DES VIOLENCES SEXISTES OU SEXUELLES AU TRAVAIL

5.1 - Objectifs

S'agissant du harcèlement moral, les partenaires sociaux rappellent qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure disciplinaire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Nul ne doit subir d'agissement sexiste dans la structure c'est-à-dire tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

En outre, aucun salarié ne devra notamment subir de propos ou de comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créer une situation intimidante, hostile ou offensante. Aucun salarié ne devra subir une pression, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Les auteurs de harcèlement moral ou sexuel ou de violences sexistes feront l'objet de procédures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et sont passibles de poursuites pénales.

5.2 - Moyens

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement moral ou sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Lorsque de tels faits sont portés à la connaissance de l'employeur, il diligente sans délai une enquête afin de caractériser l'existence de faits de harcèlement et, le cas échéant, d'y mettre un terme.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés sont informés par tout moyen du texte de l'article L. 222-33 et L. 222-33-2 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement et des coordonnées des autorités et services compétents.

Le règlement intérieur doit également contenir un rappel des dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévus par le code du travail.

Dans les structures dans lesquelles un CSE a été mis en place, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné.

Les entreprises de 250 salariés ou plus doivent en plus nommer référent sur le sujet pour réaliser des actions de sensibilisation et de formation, mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel.

5.3 - Mesures / outils proposés par la branche

La branche mettra en place une formation afin d'informer et accompagner les dirigeants, l'encadrement ou les services de ressources humaines de la branche dans la mise en place de mesures propices et efficaces dans le domaine du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes.

Cette formation aura lieu une fois par an et sera ouverte à la fois aux salariés mais également aux dirigeants des structures.

Les partenaires sociaux rappellent également que le ministère du travail a mis en place des guides pour agir contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral qui pourront être mis à la disposition des structures notamment en contactant le SyNESI.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent également à mobiliser les organismes assureurs du régime prévoyance et/ou santé de la branche afin que, sur les fonds relevant du degré élevé de solidarité, ils financent des actions afin de prévenir les situations de harcèlement moral ou sexuel et d'assurer un soutien aux salariés qui s'en estimeraient victimes.

ARTICLE 6 - FAVORISER, DANS LES STRUCTURES DE MOINS DE 50 SALARIES, LA MISE EN PLACE D'OUTILS RH PERMETTANT D'AMELIORER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

6.1 - Objectifs

Depuis plusieurs années, des dispositions législatives sont prises afin de tenter de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes qui sont encore malheureusement constatées dans les structures.

Par exemple, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes a permis de mettre en place plusieurs mesures (interdiction d'accès aux contrats de commande publique pour les entreprises ne respectant pas les exigences d'égalité professionnelle, les entreprises de plus de 50 salariés doivent déposer leur accord ou plan d'action relatif à l'égalité professionnelle auprès de la DREETS, le congé parental est réformé, les licenciements discriminatoires ou liés au harcèlement sexuel sont davantage sanctionnés).

Ensuite, la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 a imposé à compter du 1^{er} janvier 2017 une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes présentées aux élections des représentants du personnel.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a mis en place l'index d'égalité entre les femmes et les hommes qui doit être calculé et publié dans les structures de plus de 50 salariés.

Les partenaires sociaux sont convaincus que l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe d'abord par le respect de la loi et l'intégration d'outils RH pertinents pour constater les éventuelles disparités et mettre en œuvre des mesures pour y mettre un terme.

Ainsi, les structures de moins de 50 salariés doivent également s'intéresser à cette question bien que la loi ne leur impose pas la mise en œuvre de certains dispositifs.

6.2 - Moyens

Dans cette optique, il est d'abord rappelé que la négociation sur l'égalité professionnelle est un levier majeur pour faire de l'égalité une réalité. Les partenaires sociaux incitent donc l'ensemble des structures à engager des négociations sur ce thème avec leurs délégués syndicaux ou, à défaut, avec des représentants élus, mandatés ou non, ou des salariés mandatés.

Il est rappelé que toutes les structures d'au moins 50 salariés doivent mettre à disposition des représentants du personnel une base de données économiques et sociales (BDES) qui rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes.

Ceci étant, au vu de l'intérêt que représente cet outil, il est également recommandé aux structures de moins de 50 salariés de la branche de recueillir et mettre à disposition des représentants du personnel ou de l'ISCT des informations relatives à l'égalité professionnelle en s'inspirant de la BDES obligatoire pour les plus de 50 salariés. Notamment ces informations pourront concerner :

- un diagnostic et une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification
- une analyse des conditions de travail, de la sécurité et de la santé au travail en lien avec l'ISCT de la structure lorsqu'elle a été mise en place
- une analyse comparée de la rémunération effective et des écarts de salaire entre les salariés lorsque la structure, au vu de ses effectifs, peut avoir une approche pertinente
- Une réflexion sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
- Une analyse du déroulement de carrière par sexe en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté
- Une analyse de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans la structure.

6.3 - Mesures / outils proposés par la branche

La branche recommande également aux structures de moins de 50 salariés de suivre régulièrement les indicateurs suivants en faisant une répartition entre femmes et hommes :

- La répartition des effectifs selon la classe conventionnelle
- La répartition des effectifs selon la nature du contrat de travail et selon le temps de travail
- La répartition des effectifs par tranche d'âge
- La répartition des congés pris par catégorie professionnelle en indiquant la durée moyenne de ces congés
- Une synthèse de la répartition des effectifs ayant fait l'objet d'embauches ou de départs au cours des 2 dernières années (il sera indiqué la nature du contrat et le motif de départ)
- Les promotions intervenues comportant le nombre de promotions par catégorie professionnelle ;
- L'ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ;
- La rémunération moyenne sur trois niveaux : employés, agents de maîtrise, cadres ;

- La répartition des effectifs salariés en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire) par catégorie professionnelle.

La branche construira un outil permettant d'une part d'accompagner les structures quant à leurs obligations en matière de BDES et d'autre part de faciliter cette mise en place lorsqu'elle est facultative.

ARTICLE 7 - MODALITES DE COMMUNICATION

Le présent accord devra être mis à la disposition des salariés sur l'intranet de la structure s'il existe. À défaut, les salariés devront être informés par tout moyen de l'existence de cet accord et du lieu où l'accord est mis à leur disposition pour consultation.

La branche mettra à la disposition des structures des outils pour faciliter la communication auprès des salariés afin que ces derniers soient informés de l'ensemble des mesures énoncées dans le présent accord.

Plusieurs outils seront proposés :

- En matière de congés pour événements familiaux, la branche établira une fiche synthèse qui devra être affichée sur les panneaux d'informations à l'attention des salariés et mise en ligne sur l'intranet de la structure lorsqu'il existe.
- En matière de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des outils seront transmis pour accompagner les structures sur la tenue de ces négociations
- En matière de harcèlement moral et sexuel, et d'agissements sexistes, la branche proposera des guides et des outils de communication sur le site internet du SyNESI.

ARTICLE 8 - DISPOSITIONS FINALES

8.1. - Champ d'application

Cet accord s'applique aux structures relevant du champ d'application de la convention collective des ACI et sur l'ensemble du territoire national tel que défini à l'article L. 2222-1 du code du travail.

8.2 - Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

8.3 - Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

8.4 - Dispositions spéciales applicables aux structures de moins de 50 salariés

Au regard de la finalité du présent accord, qui consiste à améliorer et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche, les Partenaires sociaux ont précisé dans l'accord les dispositions s'appliquant spécifiquement aux structures de moins de 50 salariés.

Lorsqu'aucune distinction n'a été faite, les partenaires sociaux estiment qu'il n'était pas nécessaire de prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans ce deuxième cas, les dispositions s'appliqueront quelle que soit la taille de l'entité.

8.5 Clause de rendez-vous et suivi de l'accord

Les Partenaires sociaux conviennent de se réunir à l'occasion d'une réunion de CPPNI à compter du premier semestre 2023 afin de faire un bilan des mesures mises en place.

8.6 - Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L.2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'accord aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation, qui peut être totale ou partielle, est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

8.7 - Dépôt et extension

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent accord.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord est déposé en deux exemplaires auprès des services du Ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Titre XI Accords de méthode

Préambule

En vigueur étendu

La branche professionnelle des ateliers et chantiers d'insertion est en cours de construction. De ce fait, les partenaires sociaux n'ont que très peu de données statistiques sur les salariés de son champ.

Ils souhaitent dans ce contexte engager une négociation de branche dont ils ont décidé de fixer les principes par les présents accords de méthode.

Etat des lieux

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de faire un état des lieux établi à partir des indicateurs et informations recueillis par la branche auprès de la commission de suivi « classification », de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, le contrat emploi et prospective.

Section 1 : Accord de méthode relatif à la négociation sur l'égalité professionnelle¹⁶ (1)

ARTICLE 1ER - OBJECTIFS DE LA NEGOCIATION

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre une négociation visant, d'une part, à définir un dispositif conventionnel relatif à l'accès à l'emploi, au parcours professionnel, à la gestion des rémunérations et l'équilibre vie professionnelle et personnelle, d'autre part, à fixer les modalités de suivi de l'accord.

ARTICLE 2 - METHODE ET CALENDRIER

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent qu'à la fin de la mise place de l'intégralité de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion, soit le 1er février 2013, ils détermineront les dates de commission paritaire pour ouvrir les négociations sur l'égalité professionnelle.

ARTICLE 3 - DUREE DE L'ACCORD

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin à l'ouverture de la négociation de branche relative à l'égalité professionnelle dans le cadre de la convention collective nationale.

Section 2 : Accord de méthode relatif à la négociation sur l'emploi des seniors

ARTICLE 1ER - OBJECTIFS DE LA NEGOCIATION

¹⁶ La section 1 du titre XI, qui ne prévoit pas, au niveau de la branche, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre une négociation visant, d'une part, à définir un dispositif conventionnel relatif à l'accès à l'emploi, au parcours professionnel, à la transmission des savoirs et des compétences des salariés seniors, d'autre part, à fixer les modalités de suivi de l'accord.

ARTICLE 2 - METHODE ET CALENDRIER

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent qu'à la fin de la mise en place de l'intégralité de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion, soit le 1er février 2013, ils détermineront les dates de commission paritaire pour ouvrir les négociations sur l'emploi des seniors.

ARTICLE 3 - DUREE DE L'ACCORD

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin à l'ouverture de la négociation de branche relative à l'emploi des seniors dans le cadre de la convention collective nationale.

Section 3 : Accord de méthode relatif à la négociation sur la diversité dans l'entreprise

ARTICLE 1ER - OBJECTIFS DE LA NEGOCIATION

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre une négociation visant, d'une part, à définir un dispositif conventionnel relatif à l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle continue et au parcours professionnel, d'autre part, à fixer les modalités de suivi de l'accord.

ARTICLE 2 - METHODE ET CALENDRIER

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent qu'à la fin de la mise en place de l'intégralité de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion, soit le 1er février 2013, ils détermineront les dates de commission paritaire pour ouvrir les négociations sur la diversité dans l'entreprise.

ARTICLE 3 - DUREE DE L'ACCORD

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin à l'ouverture de la négociation de branche relative à la diversité dans l'entreprise dans le cadre de la convention collective nationale.

Section 4 : Accord de méthode relatif à la négociation sur l'emploi des handicapés

ARTICLE 1ER - OBJECTIFS DE LA NEGOCIATION

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre une négociation visant, d'une part, à définir un dispositif conventionnel relatif à l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle continue et au parcours professionnel, d'autre part, à fixer les modalités de suivi de l'accord.

ARTICLE 2 - METHODE ET CALENDRIER

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent qu'à la fin de la mise en place de l'intégralité de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion, soit le 1er février 2013, ils détermineront les dates de commission paritaire pour ouvrir les négociations sur l'emploi des handicapés.

ARTICLE 3 - DUREE DE L'ACCORD

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin à l'ouverture de la négociation de branche relative à l'emploi des handicapés dans le cadre de la convention collective nationale.

Titre XII Mesures transitoires

ARTICLE 1ER - DATE DE PRISE D'EFFET DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE

En vigueur étendu

La présente convention prend effet, à l'exception des points actés de façon spécifique dans ce texte :

- au premier jour du mois qui suit le dépôt de cette convention signée auprès des services de l'Etat, pour l'ensemble des structures adhérentes à un syndicat représentatif dans la branche professionnelle, et signataire de la présente convention collective ;
- au premier jour du mois qui suit l'adhésion d'une structure à un syndicat d'employeur représentatif dans la branche professionnelle, et signataire de la présente convention collective ;
- au premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de la présente convention collective, pour l'ensemble des structures incluses dans le champ d'application défini à l'article 1er du titre Ier.

ARTICLE 2 - INTEGRATION DES SALAIRES EN POSTE DANS CHACUNE DES CATEGORIES DU PERSONNEL

En vigueur étendu

Il sera procédé, dans les conditions ci-après, à l'intégration de tous les salariés permanents, qui, à la date de l'application de la présente convention, se trouveront en activité de service.

ARTICLE 3 - RECLASSEMENT. MISE EN PLACE DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION

En vigueur étendu

Principes généraux

Chaque salarié occupe un emploi effectif, qui, dans tous les cas, doit se rattacher à un emploi repère. Les emplois repères sont tels que définis. Les évolutions des missions de la branche conduiront les partenaires sociaux à redéfinir périodiquement ces éléments.

C'est l'employeur ou son représentant, qui, en fonction des besoins de la structure, établit la description du poste. Celui-ci sera rattaché systématiquement à un emploi repère. La fiche descriptive d'emploi effectif doit se référer explicitement à l'emploi repère.

Le reclassement est un moment privilégié d'échanges entre l'employeur et les salariés. Il est effectué pour chaque salarié avec intégration dans la grille au salaire minimum conventionnel ou au salaire perçu antérieurement par le salarié si celui-ci est supérieur au minimum conventionnel (voir titre V, section 2, art. 2.1). Un avenant au contrat de travail sera établi.

Classifications. Calendrier

La mise en œuvre du reclassement des personnels, à l'indice minimum déterminé par la grille, se fera au terme de la période de classement de chacun des salariés dans les emplois repères.

L'ancienneté démarre à compter du premier entretien professionnel du salarié. La classification qui conditionne la rémunération devra être en place au plus tard 9 mois après l'entrée de l'accord, soit au 1er septembre 2013.

ARTICLE 4 - CONVENTIONS ANTERIEURES

En vigueur étendu

Les conventions collectives auxquelles adhéraient antérieurement des structures relevant de l'article 1er du titre Ier de la présente convention cessent de produire effet sous réserve des dispositions de l'article 5 du titre Ier, dès lors que les conditions fixées aux articles L. 2222-4 et L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail sont remplies.

ARTICLE 5 - FORMATION PROFESSIONNELLE ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ (OPCA)

En vigueur étendu

Les structures qui adhèrent à la présente convention collective doivent rejoindre l'OPCA choisi par la branche : Uniformal, conformément aux modalités pratiques définies par l'OPCA. Sont exclues les structures dont les contributions formation sont recouvrées par la MSA et gérées par le FAFSEA (fonds national assurance formation des salariés des exploitations des entreprises agricoles).

OPCA

Un protocole d'accord entre l'OPCA et la branche définissant les modalités pratiques d'application du présent article 5 « Formation professionnelle » sera conclu au plus tard avant la fin du premier trimestre suivant l'extension de la présente convention collective nationale.

CIF, DIF

Un protocole d'accord entre Uniformal et la branche définissant les modalités pratiques d'application du présent article sera conclu au plus tard avant le 31 janvier 2013.

ARTICLE 6 - COMMISSIONS PARITAIRES

En vigueur étendu

La mise en place de chaque commission paritaire devra intervenir au plus tard dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur de cette convention collective nationale.

Positionnement du 12 décembre 2024



COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

Positionnement du 12 décembre 2024

La fédération nationale de l'action sociale FO a saisi la CPPNI lors d'une réunion du 26 novembre 2024 pour connaître son positionnement relatif à la question de l'administration de médicaments et d'injections par des salariés non-médicaux.

La situation exposée était la suivante : les préconisations d'un médecin du travail amèneraient des salariés à administrer des médicaments, y compris par injection, notamment à des personnes diabétiques.

Après discussion et rappel des dispositions légales, la position de la CPPNI est la suivante : un salarié qui n'est pas soignant ne peut pas faire d'injection à un autre salarié diabétique. La structure confrontée à ce type de situation est invitée à mettre en place un protocole pour garantir la sécurité du salarié diabétique (notamment procédure d'appel du SAMU en cas d'urgence) tout en veillant à ne pas faire peser sur les autres salariés la responsabilité d'actes médicaux qui ne peut leur incomber. Dans ce cadre, la structure peut notamment se rapprocher de l'INRS¹, de l'ARACT ou de la fédération française des diabétiques pour obtenir des conseils et les transmettre le cas échéant aux services de santé au travail.

Le 12 décembre 2024,

Vice-président de la CPPNI
Denis Perreux

Président de la CPPNI
Éric Boyer

Annexe : Note détaillée de FO ayant conduit à la consultation de la CPPNI.

¹ À noter que l'INRS avait publié en 2013 une fiche concernant la possibilité ou non pour un sauveteur secouriste du travail d'injecter du glucagon à un salarié diabétique : [ici](#).



Note détaillée sur l'administration de médicaments et d'injections par des salariés non médicaux

Introduction

La question de l'administration de médicaments et d'injections par des salariés non médicaux, notamment dans le contexte de l'ACI, soulève des préoccupations importantes en matière de santé, de sécurité et de responsabilité. Cette note vise à analyser le cadre légal et réglementaire, les risques encourus et les recommandations pour une gestion adéquate de cette problématique.

I. Cadre légal et réglementaire

L'administration de médicaments et d'injections est strictement encadrée par le Code de la Santé Publique (CSP) et le Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF).

- **Article R. 4311-4 du CSP** : Cet article définit les actes professionnels qui relèvent de la compétence exclusive des infirmiers. L'administration de médicaments, notamment par injection, en fait partie intégrante.
- **Article L. 313-26 du CASF** : Ce texte précise que les établissements sociaux et médico-sociaux doivent garantir la sécurité et la santé des personnes accueillies. L'administration de médicaments par des personnes non qualifiées constitue une violation de cette obligation.
- **Jurisprudence** : La Cour d'appel d'Aix-en-Provence a confirmé cette interdiction, en sanctionnant pénalement des personnes et des établissements non autorisés ayant réalisé des actes médicaux. (Cf. courrier RAR n°1A 208 830 3347 6 du 3 juillet 2024)

II. Analyse de la situation

Le courrier de la Fédération Nationale de l'Action Sociale FO met en lumière une situation préoccupante : des salariés permanents non médicaux seraient amenés à administrer des médicaments, y compris par injection, notamment à des personnes diabétiques. Cette pratique est illégale et expose les patients, les salariés et les établissements à des risques importants.

Le cas de Monsieur J S, salarié diabétique du PARCHEMIN, illustre la complexité de la gestion de ces situations. Le médecin du travail a préconisé de conserver une injection d'insuline sur le lieu de travail, ce qui soulève des questions sur la responsabilité en cas d'administration du médicament.

Point de vigilance

Il est surprenant et préoccupant que le médecin du travail préconise de conserver une injection d'insuline sur le lieu de travail et de diffuser un mode opératoire à tous les salariés. Cette préconisation semble en contradiction avec le cadre légal qui réserve l'administration de médicaments aux professionnels de santé qualifiés.



Plusieurs hypothèses peuvent expliquer cette situation :

- Mauvaise interprétation des recommandations du médecin du travail.
- Manque de connaissance de la législation par le médecin du travail.
- Recherche d'une solution pragmatique sans mesurer les risques.

Il est crucial de rappeler que l'administration d'insuline, même en urgence, est un acte médical qui peut comporter des risques si elle n'est pas réalisée par une personne qualifiée.

III. Risques et conséquences

L'administration de médicaments et d'injections par des personnes non qualifiées expose à de multiples risques :

- **Risques pour la santé des patients :**
 - Erreurs de dosage, d'administration ou d'hygiène.
 - Complications médicales, allergies, infections.
 - Risque de décès.
- **Risques pour les salariés :**
 - Poursuites pénales pour exercice illégal de la profession d'infirmier.
 - Sanctions disciplinaires.
 - Responsabilité civile en cas de dommages.
- **Risques pour les établissements :**
 - Poursuites pénales pour mise en danger de la vie d'autrui.
 - Sanctions administratives (fermeture).
 - Atteinte à la réputation.

IV. Recommandations

- **Respect strict du cadre légal :** Seuls les professionnels de santé qualifiés (médecins, infirmiers) sont habilités à administrer des médicaments.
- **Protocoles clairs en cas d'urgence :** En cas de malaise, contacter les secours (médecin traitant, SAMU).
- **Sensibilisation et formation :** Informer les salariés sur les risques liés à l'administration de médicaments par des personnes non qualifiées.

Conclusion

L'administration de médicaments est un acte médical. Il est essentiel de respecter la législation, de privilégier la sécurité et de sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'ACI. La collaboration entre les professionnels est indispensable.



Face à la gravité de la situation, il apparaît indispensable que la CPPNI ACI se saisisse de ce problème et prenne une position claire et ferme pour rappeler le cadre légal. Une telle prise de position permettrait de clarifier les responsabilités et de garantir la sécurité.

Il est également crucial que la CPPNI ACI se penche sur la préconisation du médecin du travail concernant l'administration d'insuline par des salariés non qualifiés. Cette pratique, qui semble en contradiction avec le cadre légal, expose le salarié diabétique, les salariés chargés de l'injection et l'établissement à des risques importants. La CPPNI ACI doit clarifier la situation et proposer des solutions alternatives pour garantir la sécurité du salarié diabétique sans enfreindre la loi.

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS
T. 01.40.52.85.80 / C. lafnas@fnasfo.fr / www.fnasfo.fr

Table des matières détaillée

TABLE DES MATIERES	2
TITRE IER – CONDITIONS D'APPLICATION	3
ARTICLE 1 ^{ER} – CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 2 – DUREE	3
ARTICLE 3 – REVISION	3
ARTICLE 4 – DENONCIATION.....	3
ARTICLE 5 – EFFETS.....	4
ARTICLE 6 – ADHESIONS	4
ARTICLE 7 – APPLICATION	4
TITRE II – LIBERTE ET DIALOGUE SOCIAL. DROIT SYNDICAL. INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL.....	4
SECTION 1 DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU LOCAL	5
ARTICLE 1 ^{ER} – LIBERTE D'OPINION, LIBERTE CIVIQUE. DISCRIMINATION. EGALITE PROFESSIONNELLE.....	5
ARTICLE 2 – DROIT SYNDICAL	5
ARTICLE 3 – SECTIONS SYNDICALES	5
ARTICLE 4 – INFORMATIONS SYNDICALES	6
ARTICLE 5 – DELEGUES SYNDICAUX.....	6
ARTICLE 6 – ABSENCES POUR RAISONS SYNDICALES.....	6
ARTICLE 7 – SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR L'EXERCICE D'UN MANDAT SYNDICAL.....	7
ARTICLE 8 – CONGES DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE, SYNDICALE	7
INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	8
ARTICLE 9 - DELEGUES DU PERSONNEL	8
9.1. Mise en place	8
9.2. Elections (Avenant N° 12 du 08 octobre 2013 étendu)	8
9.3. Calcul de l'effectif.....	8
9.4. Collèges.....	9
9.5. Électorat. – Éligibilité.....	9
9.6. Électorat	9
9.7. Éligibilité	9
9.8. Nombre de délégués du personnel (art. R. 2314-1 du code du travail)	9
9.10. Temps de délégation.....	10
9.11. Mission des délégués du personnel	10
9.12. Moyens	10
ARTICLE 10 - COMITÉ D'ENTREPRISE	11
ARTICLE 11 - DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL (AVENANT N° 5 DU 10 AVRIL 2013)	11
ARTICLE 12 - COMITÉ D'HYGIENE, DE SECURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	11
ARTICLE 13 - INSTANCE DE SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL	11
ARTICLE 14 - MEDIATION.....	12

SECTION 2 : DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU NATIONAL 12

ARTICLE 1ER - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE NEGOCIATION POUR LE SUIVI ET LES EVOLUTIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE (AVENANT N°5 DU 10 AVRIL 2013)	12
ARTICLE 2 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE RECOURS ET D'INTERPRETATION.....	13
CREATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION DITE « CPPNI » (ACCORD DU 28 JUIN 2017)	14
Adresse postale de la CPPNI :	14
Mission de la branche :	14
Réunions	15
ARTICLE 3 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EMPLOI FORMATION	15
ARTICLE 4 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE LA PREVOYANCE	16
ARTICLE 5 - FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES	16
ARTICLE 6 - MISE EN PLACE ET MOBILISATION DU CHEQUIER SYNDICAL	16
ARTICLE 7 - FINANCEMENT DU PARITARISME REpondant AUX POINTS SUIVANTS	17
7.1. Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme	17
7.2. Collecte des fonds du paritarisme	17
7.3. Gestion des fonds du paritarisme.....	17
7.4. Comité de gestion des fonds du paritarisme.....	17
7.5. Règles d'indemnisation et de remboursement de frais de participation aux commissions paritaires nationales.....	18
7.6. Dédommagement forfaitaire des structures	18
7.7. Financement des frais de fonctionnement.....	18
7.8. Financement des frais des actions paritaires.....	18
7.9. Répartition du solde des fonds du paritarisme	18
ARTICLE 8 (SANS OBJET) - CREATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE VALIDATION DITE « CPNV » (AVENANT N° 16 DU 4 FEVRIER 2015).....	19

TITRE III INSTANCES DE SANTE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (ISCT) 19

PREAMBULE.....	19
ARTICLE 1ER - OBJECTIF.....	19
ARTICLE 2 - COMPETENCES DE L'ISCT	20
ARTICLE 3 - COMPOSITION	20
ARTICLE 4 - FONCTIONNEMENT DE L'ISCT	21

TITRE IV EMPLOIS REPERES..... 22

ARTICLE 1ER – SALARIE POLYVALENT (SALARIEE POLYVALENTE)	22
ARTICLE 2 - ASSISTANT(E) TECHNIQUE.....	23
ARTICLE 3 - ASSISTANT(E) ADMINISTRATIF(VE)	23
ARTICLE 4 - COMPTABLE	24
ARTICLE 5 - ACCOMPAGNATEUR(TRICE) SOCIO-PROFESSIONNEL(LE)	25
ARTICLE 6 - ENCADRANT(E) TECHNIQUE, PÉDAGOGIQUE ET SOCIAL(E)	27
ARTICLE 7 CHARGE(E) DE MISSION(S) OU PROJET(S) (AVENANT N° 26 DU 22 NOVEMBRE 2019).....	29
ARTICLE 8 - COORDINATEUR(TRICE)	30
ARTICLE 9 - RESPONSABLE ADMINISTRATIF(VE) ET FINANCIER(E) (AVENANT N° 26 DU 22 NOVEMBRE 2019)	32

ARTICLE 10 - DIRECTEUR(TRICE)	33
-------------------------------------	----

TITRE V CLASSIFICATION. REMUNERATION..... 35

SECTION 1 : SALAIRES POLYVALENTS ET SALARIEES POLYVALENTES 35

ARTICLE 1ER – CLASSIFICATION	35
ARTICLE 2 - REMUNERATION.....	36
ARTICLE 3 - GESTION DES CARRIERES	36

SECTION 2 : AUTRES SALAIRES 36

ARTICLE 1ER - CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE	36
1.1. Principe d'utilisation de la classification	36
1.2. Définition des niveaux.....	37
1.3. Statut cadre	38
1.4. Mise en place de la classification	39
1.5. Procédure de recours	39
ARTICLE 2 - REMUNERATION CONVENTIONNELLE	40
2.1. Mode de détermination des salaires	40
Extrait de l'avenant N° 30 du 31 mai 2022 – Étendu	41
Arrêté d'extension paru le 31 août 2022 (applicable depuis le 1er juin 2022 cf. article 5.2)	41
Article 2 – Valeur du point	41
Avenant n°38 du 25 novembre 2025 :	41
Signé le 25 novembre 2025, applicable le 1er janvier 2026	41
2.2. Salaires minima conventionnels	44
2.3. Points d'ancienneté dans la classe conventionnelle.....	45
ARTICLE 3 - GESTION DES CARRIERES	45
3.1. Entretien annuel d'activité	45
3.2. Bilan triennal de la situation professionnelle	46
3.3. Gestion des promotions.....	46
ARTICLE 4 RENÉGOCIATIONS DE LA CLASSIFICATION.....	47

TITRE VI CONTRAT DE TRAVAIL 47

SECTION 1 : RECRUTEMENT..... 47

ARTICLE 1ER - EGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES ET NON-DISCRIMINATION	47
ARTICLE 2 - MOBILITÉ INTERNE	47

SECTION 2 : CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL 48

ARTICLE 1ER - CHOIX DU CONTRAT DE TRAVAIL	48
ARTICLE 2- ÉTABLISSEMENT DU CONTRAT.....	48

SECTION 3 : CONTRAT DE TRAVAIL À DUREE INDETERMINEE 49

ARTICLE 1ER - PERIODE D'ESSAI	49
ARTICLE 2 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	49
2.1. Pendant la période d'essai	49
2.2. Démission.....	49
a) Existence et durée du préavis	49
b) Rémunération du préavis	50
2.3. Licenciement	50

2.4. Rupture conventionnelle homologuée	51
ARTICLE 3 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	51
3.1. Arrêts maladie	51
3.2. Accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle	51
ARTICLE 4 - DEPART EN RETRAITE.....	51
SECTION 4 : CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE	51
SECTION 5 : DROIT DES COUPLES CONCUBINS DECLARES ET DES COUPLES PACSES	52
SECTION 6 : CONGES	52
ARTICLE 1ER - CONGES ANNUELS	52
ARTICLE 2 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX	52
ARTICLE 3 - CONGES POUR ENFANT MALADE.....	53
TITRE VII DUREE DU TRAVAIL	55

SECTION 1 : ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	55
SECTION 2 : ORGANISATION DE LA JOURNEE DE TRAVAIL	55
ARTICLE 1ER	55
ARTICLE 2	55
ARTICLE 3	55
ARTICLE 4	55
SECTION 3 : ORGANISATION HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL	55
SECTION 4 : HEURES SUPPLEMENTAIRES	56
Article 1er	56
ARTICLE 2	56
ARTICLE 3	56
ARTICLE 4	56
ARTICLE 5	56
SECTION 5 : AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL.....	57
ARTICLE 1ER	57
ARTICLE 2	57
ARTICLE 3	57
ARTICLE 4	58
SECTION 6 : TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL	58
ARTICLE 1ER	58
ARTICLE 2	58
ARTICLE 3	58
Article 4 Priorité d'accès	59
Article 5.....	59
Article 6.....	59
Article 7.....	59
Article 8.....	59
SECTION 7 : TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES	60
Article 1er	60
Article 2.....	60
Article 3.....	60
SECTION 8 : TEMPS DE TRAJET POUR SE RENDRE SUR SON LIEU DE TRAVAIL	60
SECTION 9 : TEMPS DE TRAJET ENTRE DEUX LIEUX DE TRAVAIL	60

SECTION 10 : TEMPS DE REPAS.....	60
SECTION 11 : TEMPS D'HABILLAGE ET DE DESHABILLAGE	60
SECTION 12 : TRAVAIL EXCEPTIONNEL LES JOURS DE REPOS ET LES JOURS FERIES.....	61
SECTION 13 : TRAVAIL EXCEPTIONNEL ENTRE 22 HEURES ET 6 HEURES	61

AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 62

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2015	62
ARTICLE 1ER – PREAMBULE.....	62
ARTICLE 2 – DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF	62
ARTICLE 3 – DEPLACEMENT.....	62
ARTICLE 4 – CALCUL DE LA DUREE DU TRAVAIL POUR LES SALARIES DONT LE TEMPS EST DECOMPTE EN HEURES - SUPPRIMÉ	63
ARTICLE 5 – FORFAIT ANNUEL EN JOURS.....	63
1. Salariaés concernés	63
2. Période de référence.	63
3. Conditions de mise en place des conventions individuelles de forfait en jours.....	63
4. Nombre de jours compris dans le forfait.	64
5. Modalités de suivi du temps de travail et d'évaluation de la charge de travail.....	64
6. Échanges périodiques entre l'employeur et le salarié et dispositif d'alerte	66
7. Nombre de jours de repos	66
8. Rémunération	66
9. Prise en compte des absences et des entrées-sorties.....	66
a) Prise en compte des absences.....	67
B) Prise en compte des entrées en cours d'année :.....	67
c) Prise en compte des sorties en cours d'année.....	67
10. Modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.....	67
Annexe – Exemples de calcul.....	68
1/ Calcul du nombre de jours de repos.	68
2/ Calcul du nombre de jours à travailler en cas d'entrée en cours d'année.	68
2/ Calcul de la rémunération en cas de sortie en cours d'année.	69
3 / Prise en compte des absences.....	70
ARTICLE 6 – COMPLEMENT D'HEURES.....	70
1. Salariaés concernés	70
2. Modalités de mise en place dans les structures.....	71
3. Majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de l'avenant.....	72
4. Nombre maximal d'avenants pouvant être conclus.	72
5. Modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.	72
ARTICLE 7 – JOURNEE DE LA SOLIDARITE	72
ARTICLE 8 – INTEMPERIES	73
ARTICLE 9 – COMPTE EPARGNE TEMPS	73
9.1. Capitalisation – conditions d'épargne	73
9.2. Utilisation des congés capitalisés	73
9.3. Délai de prévenance	74
9.4. Rémunération	74
9.5. Conversion des congés capitalisés en unités monétaires	74

9.6. Abondement de l'employeur.....	74
ARTICLE 10 – DEPOT – DUREE – DATE D'APPLICATION - EXTENSION	74
10.1. Dépôt.....	74
10.2. Durée – Révision – Dénonciation (1)	74
10.3. Date d'entrée en application	75
10.4. Extension.....	75

ACTIVITÉ RÉDUITE POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI (OU « ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE » – APLD)

PREAMBULE.....	75
ARTICLE 1 : ÉTABLISSEMENT D'UN DOCUMENT HOMOLOGUE POUR LA MISE EN PLACE DE L'ACTIVITE REDUITE POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	77
ARTICLE 2 – DATE DE DEBUT ET DUREE D'APPLICATION DU DISPOSITIF SPECIFIQUE D'ACTIVITE PARTIELLE	77
ARTICLE 3 – ACTIVITES ET SALAIRES CONCERNES PAR LE DISPOSITIF.....	78
ARTICLE 4 – LA REDUCTION MAXIMALE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL DANS LA STRUCTURE OU L'ETABLISSEMENT. .	79
ARTICLE 5 – ENGAGEMENTS EN MATIERE D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE.	79
5.1. ENGAGEMENTS EN MATIERE D'EMPLOI.....	79
5.2. ENGAGEMENTS EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE.	79
ARTICLE 6 - MODALITES D'INFORMATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALAIRES SIGNATAIRES ET DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD.....	80
ARTICLE 7 – INDEMNISATION DU SALARIE.	81
ARTICLE 8 – PROCEDURE D'HOMOLOGATION ET DE RENOUVELLEMENT DE L'AUTORISATION.	81
ARTICLE 9 – DISPOSITIONS FINALES.	82
9.1 : CHAMP D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD.	82
9.2 : ENTREE EN VIGUEUR.	82
9.3 : DISPOSITIONS SPECIALES APPLICABLES AUX STRUCTURES DE MOINS DE 50 SALAIRES.....	83
9.4 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS ET SUIVI DE L'ACCORD.	83
9.5 : REVISION ET DENONCIATION.....	83
9.6 : DEPOT ET EXTENSION.....	83

TITRE VIII REGIMES DE RETRAITE.....

ARTICLE 1 ER	83
ARTICLE 2	84
ARTICLE 3	84

TITRE IX REGIME DE PREVOYANCE.....

PREAMBULE DE L'AVENANT N°32 DU 18 AVRIL 2023 :	84
PREAMBULE DE L'AVENANT N°37 RELATIF AU REGIME DE PREVOYANCE DU 25 NOVEMBRE 2025	85
ARTICLE 9.1 – ORGANISMES RECOMMANDES	85
ARTICLE 9.2 - MISE EN ŒUVRE DU REGIME	86
ARTICLE 9.2 BIS – BENEFICIAIRES DU REGIME.....	86
ARTICLE 9.3 – GARANTIES DU REGIME DE PREVOYANCE	87

3.1. Garantie capital décès-invalidité absolue et définitive (IAD)	87
3.1.1. (Avenant N° 32, 18 avril 2023) Capital de base - ensemble du personnel	87
3.1.2. (Avenant N° 32, 18 avril 2023) Indemnité forfaitaire pour frais d'obseques – Ensemble du personnel	87
3.1.3. Dévolution du capital décès	88
3.1.4. Invalidité absolue et définitive (IAD)	88
3.2. Garantie Rente éducation - ensemble du personnel	88
3.3. Garantie rente viagère de conjoint Salariés cadres uniquement	90
3.4. (Avenant N° 32, 18 avril 2023) Garantie incapacité temporaire de travail - ensemble du personnel.....	90
3.5. (nouveau) (Avenant N° 32, 18 avril 2023) Garantie invalidité. Incapacité permanente professionnelle IPP – Ensemble du personnel.....	90
3.6. (nouveau) (Avenant N° 32, 18 avril 2023) Salaire de référence	91
3.6.1. Garanties décès-IAD, rente éducation et rente de conjoint	91
3.6.2. Garanties incapacité temporaire de travail.....	91
3.6.3 – Garanties invalidité, incapacité permanente professionnelle	91
3.7. (nouveau) (Avenant N° 32, 18 avril 2023) Remise de la notice d'informations aux salariés	91
ARTICLE 9.4 - COTISATIONS	92
4.1. Taux et répartition	92
4.2. Montant des taux de cotisations.....	92
ARTICLE 9.5 – MAINTIEN DES GARANTIES	93
Article 5. 1 - Portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage	93
Article 5.2 – Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation.	93
ARTICLE 9.6 - DEFINITION ET PRISE EN CHARGE DES SINISTRES EN COURS	94
6.1. Définition des sinistres en cours	94
6.2. Prise en charge des sinistres en cours	94
ARTICLE 9.7 – DEGRE ELEVE DE SOLIDARITE	95
ARTICLE 9.8 – SUIVI DU REGIME DE PREVOYANCE.....	96
ARTICLE 9.9 – REVALORISATION DES SALAIRES DE REFERENCE ET DES PRESTATIONS	97
ARTICLE 9.10 – REVISION QUINQUENNALE.....	97

REGIME DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTE..... 98

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2025.....	98
PREAMBULE ET OBJET	98
ARTICLE 1 – RECOMMANDATION	98
ARTICLE 2 - FINANCEMENT	99
2.1. Obligation des structures de la branche :	99
2.2 Modalités de cotisation :	99
2.3. Choix des formules.	100
ARTICLE 3 – GARANTIES	101
ARTICLE 4 – DEGRE ELEVE DE SOLIDARITE	101
ARTICLE 5 – ADHESION AU REGIME.....	102
5.1. Adhésion obligatoire pour les salariés.	102

5.2. Facultés de dispense d'adhésion.	103
5.3. Suspension du contrat de travail.....	104
5.4. Rupture du contrat de travail.	105
ARTICLE 6 – SUIVI DU REGIME	105
ARTICLE 7 – DISPOSITIONS SPECIALES APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES	106
ARTICLE 8 – DISPOSITIONS FINALES.....	106
8.1 : Révision et abrogation des accords précédents.....	106
8.2 : Durée de l'accord.	106
8.3 : Entrée en vigueur de l'accord.	106
8.4 : Suivi de l'accord et clause de rendez-vous.....	106
8.5 : Dépôt et extension.....	107
ANNEXE : TABLEAU DE NIVEAU DE GARANTIES	107

TITRE X FORMATION PROFESSIONNELLE 115

CHAMP D'APPLICATION.....	115
PREAMBULE.....	115
SECTION CONTRIBUTIONS.....	115
ARTICLE 1ER - REPARTITION DES FONDS	115
ARTICLE 2 - ADHESION À UN OPCA ET À UN OPACIF.....	116
ARTICLE 3 - PRINCIPE DE MUTUALISATION	117
ARTICLE 4 - FRANCHISSEMENT DES SEUILS	117
AVENANT N° 19 DU 18 JUIN 2015	117
ARTICLE 1 – FORMATIONS ELIGIBLES AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION.....	118
ARTICLE 2 – FINANCEMENT DU FONDS MUTUALISE AU TITRE DU PLAN DE FORMATION	118
ARTICLE 3 – DEPOTS.....	118
ARTICLE 4 – DUREE	118
ARTICLE 5 – DATE D'ENTREE EN APPLICATION.....	118
ARTICLE 6 – EXTENSION	119
ANNEXES	119
CONTRIBUTION PAR TAILLES DE STRUCTURES.....	119

ACCORD RELATIF A LA COLLECTE DES FONDS CONVENTIONNELS DE BRANCHE POUR LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE..... 120

PREAMBULE.....	120
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION	120
ARTICLE 2 – CHOIX DU COLLECTEUR DE LA CONTRIBUTION SUPPLÉMENTAIRE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	120
ARTICLE 3 - DISPOSITIONS SPECIALES APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES.	121
ARTICLE 4 : DISPOSITIONS FINALES.	121
4.1 : DUREE DE L'AVENANT.	121
4.2 : ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'AVENANT.....	121
4.3 : SUIVI DE L'AVENANT ET CLAUSE DE RENDEZ-VOUS.....	121
4.4 : DEPOT ET EXTENSION.....	121

ACCORD RELATIF A LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR L'ALTERNANCE ET AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION 122

PREAMBULE.....	122
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION	123
ARTICLE 2 - LES BENEFICIAIRES	123
1/ LES BENEFICIAIRES DE LA PROMOTION PAR L'ALTERNANCE	123
2/ LES BENEFICIAIRES DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	124
ARTICLE 3 - QUALIFICATIONS VISEES DANS LE CADRE DE LA PROMOTION PAR L'ALTERNANCE	124
3.1. L'EVOLUTION DES PRATIQUES EN MATIERE D'ACCOMPAGNEMENT ET D'INSERTION :	125
3.2. LA MUTATION DE L'ACTIVITE EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES ;	127
3.3. L'EVOLUTION DES PRATIQUES EN MATIERE DE DIRECTION ET DE DEVELOPPEMENT DES STRUCTURES DE LA BRANCHE :	129
3.4. L'IMPACT DU NUMERIQUE :	131
3.5. LA MUTATION DE L'ACTIVITE LIEE AUX ENJEUX ECONOMIQUES ET SOCIETAUX ACTUELS.	133
ARTICLE 4 - DUREE DE L'ACTION DE PROFESSIONNALISATION.	134
ARTICLE 5 - PRISE EN CHARGE DES FRAIS.	135
1/ DANS LE CADRE DE LA PROMOTION PAR L'ALTERNANCE.....	135
2/ DANS LE CADRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	135
ARTICLE 6 - DROITS DES SALAIRES PENDANT LA DUREE DES FORMATIONS DANS LE CADRE DE LA PROMOTION PAR L'ALTERNANCE.....	136
ARTICLE 7 - DESIGNATION D'UN TUTEUR.	136
ARTICLE 8 - DISPOSITIONS SPECIALES APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALAIRES.	136
ARTICLE 9 - DISPOSITIONS FINALES.....	137
1- DUREE DE L'ACCORD.....	137
2 - SUIVI DE L'ACCORD.	137
3 - CLAUSE DE RENDEZ-VOUS.	137
4- DEPOT ET EXTENSION.	137

ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 139

ACCORD DU 20 SEPTEMBRE 2021	139
PRÉAMBULE.....	139
ARTICLE 1 : RESPECTER L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET RÉDUIRE LES ÉCARTS QUANT À L'ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS	141
1.1 - Objectifs	141
1.2 - Moyens	141
1.3 - Mesures / outils proposés par la branche	142
ARTICLE 2 - FAVORISER UNE MEILLEURE ARTICULATION ET CONCILIATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE ET PRENDRE EN COMPTE LA PARENTALITÉ ET LES SOLIDARITÉS FAMILIALES	143
2.1 - Objectifs	143
2.2 - Moyens	145
2.3 - Mesures / outils proposés par la branche	146
ARTICLE 3 - PROMOUVOIR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET FAVORISER LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET/OU L'ACCES AUX RESPONSABILITES	147
3.1 - Objectifs	147

3.2 - Moyens	147
3.3 – Mesures / outils proposés par la branche	148
ARTICLE 4 - AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'ENSEMBLE DES SALARIES ET NOTAMMENT DES SALARIEES ENCEINTES	149
4.1 - Objectifs	149
4.2 - Moyens	149
4.3 - Mesures / outils proposés par la branche	149
ARTICLE 5 - AGIR EN FAVEUR DE LA PREVENTION DU HARCELEMENT ET DES VIOLENCES SEXISTES OU SEXUELLES AU TRAVAIL	150
5.1 - Objectifs	150
5.2 - Moyens	150
5.3 - Mesures / outils proposés par la branche	151
ARTICLE 6 - FAVORISER, DANS LES STRUCTURES DE MOINS DE 50 SALARIES, LA MISE EN PLACE D'OUTILS RH PERMETTANT D'AMELIORER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	151
6.1 - Objectifs	151
6.2 - Moyens	152
6.3 - Mesures / outils proposés par la branche	152
ARTICLE 7 - MODALITES DE COMMUNICATION	153
ARTICLE 8 - DISPOSITIONS FINALES	153
8.1. - Champ d'application	153
8.2 - Durée de l'accord	153
8.3 - Entrée en vigueur	153
8.4 - Dispositions spéciales applicables aux structures de moins de 50 salariés	153
8.5 Clause de rendez-vous et suivi de l'accord	154
8.6 - Révision et dénonciation	154
8.7 - Dépôt et extension	154

TITRE XI ACCORDS DE METHODE 154

PREAMBULE.....	154
ETAT DES LIEUX	154
SECTION 1 : ACCORD DE METHODE RELATIF A LA NEGOCIATION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE (1).....	155
ARTICLE 1ER - OBJECTIFS DE LA NEGOCIATION	155
ARTICLE 2 - METHODE ET CALENDRIER	155
ARTICLE 3 - DUREE DE L'ACCORD	155
SECTION 2 : ACCORD DE METHODE RELATIF A LA NEGOCIATION SUR L'EMPLOI DES SENIORS	155
ARTICLE 1ER - OBJECTIFS DE LA NEGOCIATION	155
ARTICLE 2 - METHODE ET CALENDRIER	156
ARTICLE 3 - DUREE DE L'ACCORD	156
SECTION 3 : ACCORD DE METHODE RELATIF A LA NEGOCIATION SUR LA DIVERSITE DANS L'ENTREPRISE.....	156
ARTICLE 1ER - OBJECTIFS DE LA NEGOCIATION	156
ARTICLE 2 - METHODE ET CALENDRIER	156
ARTICLE 3 - DUREE DE L'ACCORD	156
SECTION 4 : ACCORD DE METHODE RELATIF A LA NEGOCIATION SUR L'EMPLOI DES HANDICAPES.....	157
ARTICLE 1ER - OBJECTIFS DE LA NEGOCIATION	157
ARTICLE 2 - METHODE ET CALENDRIER	157
ARTICLE 3 - DUREE DE L'ACCORD	157

TITRE XII MESURES TRANSITOIRES.....	157
ARTICLE 1 ER - DATE DE PRISE D'EFFET DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE	157
ARTICLE 2 - INTEGRATION DES SALAIRES EN POSTE DANS CHACUNE DES CATEGORIES DU PERSONNEL	158
ARTICLE 3 - RECLASSEMENT. MISE EN PLACE DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION	158
ARTICLE 4 - CONVENTIONS ANTERIEURES	158
ARTICLE 5 - FORMATION PROFESSIONNELLE ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ (OPCA)	158
ARTICLE 6 - COMMISSIONS PARITAIRES	159
POSITIONNEMENT DU 12 DECEMBRE 2024	160
TABLE DES MATIERES DETAILLEE.....	164