

Accord relatif aux classifications rémunérations dans les ateliers et chantiers d'insertion

Depuis le début de l'année 2008, le Syndicat national des employeurs spécifiques de l'insertion (SYNESI) et les organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des Ateliers chantiers d'insertion (ACI) travaillent à la création d'une convention collective nationale, et dans ce cadre, à l'élaboration d'une classification conventionnelle des emplois.

Le premier produit de ce travail a été une typologie des emplois repères exercés dans les Ateliers chantiers d'insertion (ACI) de la branche qui a été signée le 21 janvier 2009.

Ces emplois repères ont servi de socle à la classification conventionnelle des emplois des salariés des Ateliers chantiers d'insertion de la branche dont le contenu est détaillé ci-après.

Fait à Paris, le 21 janvier 2010

SYNESI


C. Miron

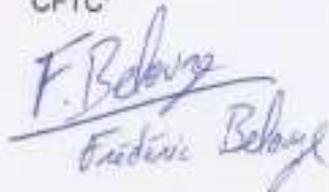
CFDT

Carole HEUEGOUARIC'H



CFE-CGC

CFTC


Frédéric Belorge

CGT-FO

CGT

CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS DANS LES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

Le projet social des Structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) portant un ou plusieurs Ateliers Chantiers d'insertion (ACI) est d'embaucher des personnes rencontrant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle pour contribuer à leur insertion.

Les dispositions relatives aux salariés (es) polyvalents (es) sont traitées au point A et celles concernant les autres salariés au point B.

A) Les salariés polyvalents et salariées polyvalentes

Ces personnes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle concluent avec la SIAE un contrat de travail ayant pour objet spécifique de contribuer à cette insertion.

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.

Les fiches emploi repère, fixées par l'accord du 21/01/2009, décrivent le contenu professionnel de cet emploi.

1) CLASSIFICATION

Les personnes rencontrant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle embauchées dans le cadre du projet social de l'ACI occupent des postes rattachés à l'emploi repère « salarié(e) polyvalent(e) ». Cet emploi repère fait l'objet d'un niveau unique.

2) REMUNERATION

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.

3) GESTION DES CARRIERES

Les salariés occupant un emploi repère « salarié(e) polyvalent(e) » ont vocation à être salariés par les SIAE sur des périodes brèves. La notion de gestion de carrière au sein de la SIAE est donc inopérante.

B) Les autres salariés

1) CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE :

1.1) PRINCIPE D'UTILISATION DE LA CLASSIFICATION

Les fiches emploi repère, fixées par l'accord du 21/01/2009, 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) DEFINITION 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 socio-professionnels,
- Le groupe des coordinateurs et des directeurs.

1.2.1) Les assistants techniques, les assistants administratifs, les 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) Les accompagnateurs socio-professionnels, les encadrants techniques, pédagogiques et sociaux

Au niveau A, l'emploi nécessite un minimum d'expérience professionnelle ou de formation, pré requis 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) Les coordinateurs, les directeurs

Au niveau A, l'emploi nécessite un minimum d'expérience professionnelle et de formation, pré-requis 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) LE 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.

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.

1.4) LA 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) LA PROCEDURE 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.

2) REMUNERATION CONVENTIONNELLE :

2.1) MODE DE DETERMINATION 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 euros 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), 13^{ème} 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 paye, une rubrique indiquant « salaire différentiel » pour assurer le maintien du salaire sur la base des 12 mois précédents.

2.2) LES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

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

Coefficients minima conventionnels :

	Coeff entrée
Assistant Technique A	250
Assistant Technique B	265
Assistant Technique C	280
Assistant Administratif A	250
Assistant Administratif B	275
Assistant Administratif C	300
Comptable A	250
Comptable B	275
Comptable C	300
Accompagnateur A	280
Accompagnateur B	310
Accompagnateur C	340
Encadrant A	280
Encadrant B	310
Encadrant C	340
Coordinateur A	340
Coordinateur B	370
Coordinateur C	400
Directeur A	400
Directeur B	450
Directeur C	500

Afin de laisser aux SIAE le temps de s'adapter budgétairement, ces salaires minima conventionnels entreront en vigueur au plus tard le 1/01/2013.

2.3) POINTS D'ANCIENNETE 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 fiche de paye.

3) GESTION DES CARRIERES :

Les salariés sont amenés à évoluer professionnellement :

Accord sur les Classifications – rémunérations du 21/1/2010

Gm
FB CH⁵

- 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) L'ENTRETIEN ANNUEL D'ACTIVITE

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) LE 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 socio-professionnel : 5 points,
- 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) LA 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.

4) RENEGOCIATIONS DE LA CLASSIFICATION :

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