Rapport annuel d'activité de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la branche des Ateliers et Chantiers d'insertion

ANNÉE 2024

Table des matières

Bilan de l'activité des partenaires sociaux au sein de la branche des ACI en 2024 **4**

1. L'agenda des instances tenues en 2024 : **4**

2. La conclusion de quatre accords collectifs. **5**

3. L'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC. **6**

4. Les négociations intervenues au cours de l'année 2024. **8**

5. Les arrêtés d'extension intervenus au cours de l'année 2024. **8**

6. Action commune pour défendre le secteur. **9**

7. Position de la branche concernant la distribution des médicaments et injections dans les structures. **9**

8. Le pilotage de la commission frais de santé et prévoyance en 2024. **10**

9. Le pilotage de la commission paritaire emploi et formation en 2024. **11**

Bilan des accords collectifs d'entreprise conclus au sein de la branche des ACI en 2024 **23**

Rémunération, primes et indemnisation 24
Durée du travail, répartition et aménagement des horaires 28
Congés payés et autres congés 30
Jours fériés 32
Compte épargne temps 32
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. 33
Représentants du personnel 34
Divers 34

Focus sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes **36**
Bilan de l'action de la branche et des outils mis à disposition pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. 36
Données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes 39
Présentation des index reçus conformément à l'accord égalité professionnelle 59

ÉDITO DE LA PRÉSIDENCE DE LA CPPNI

L'année 2024 a continué d'être marquée par l'inflation généralisée qui avait commencé lors de l'année 2022. En parallèle, un coût d'arrêt a été porté à l'élan en faveur du secteur qui avait été initié par les pouvoirs publics en 2019. C'est ce qui a conduit, pour la première fois depuis la création de la branche, à une rencontre paritaire entre les partenaires sociaux de la branche et des représentants du Ministère du travail et du Ministère de l'Économie. Ces rencontres ont permis aux partenaires sociaux de défendre le modèle des Ateliers et Chantiers d'Insertion et d'insister sur l'importance qu'ils revêtent d'un point de vue économique et social.

Les partenaires sociaux ont également fait valoir auprès de l'APEC leur point de vue sur la définition cadre et assimilée. De nombreux échanges ont eu lieu afin d'expliciter les spécificités des emplois-repères du secteur. Ces échanges ont abouti par l'obtention pour la première fois depuis sa création d'un agrément de la part de l'APEC concernant la définition cadres et assimilés-cadres.

En parallèle de ces échanges avec des interlocuteurs externes, les partenaires sociaux ont négocié sur des sujets essentiels dans une branche professionnelle : la classification, la formation professionnelle (avec la refonte du référentiel du CQP salarié polyvalent), la durée du travail (et notamment sur le dispositif de forfait-jours et les compléments d'heures), les régimes de prévoyance et frais de santé de santé (avec la préparation de la mise en concurrence des organismes recommandés) et enfin les salaires minima. L'ensemble de ces négociations ont abouti à la conclusion de 4 accords collectifs.

Bien entendu, les partenaires sociaux n'ont pas manqué de prendre les orientations et décisions nécessaires relatives à la formation professionnelle au sein de la branche ainsi que de veiller au bon équilibre des régimes de prévoyance.

La Présidence de la CPPNI se félicite de cette activité qui démontre le dynamisme et la réactivité de la branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion et tient à remercier à ce titre l'investissement de l'ensemble des membres des commissions nationales de la branche et de leurs partenaires (OPCO, actuaire, organismes assureurs, secrétariat de branche, cabinets conseils, etc.).

Denis Perreux
Vice-Président de la CPPNI
Représentant CGT

Éric BOYER
Président de la CPPNI
Président du SyNESI

PROPOS PRÉLIMINAIRES

La CPPNI doit établir chaque année un rapport annuel d'activité[1]. Conformément à l'étude d'impact établi en amont du projet de loi de 2016 ayant institué cette obligation, il est précisé que celui-ci a pour objectif :

- L'objectivation de l'activité d'une branche professionnelle, au travers de la production d'un rapport annuel d'activité, afin de faciliter l'identification des branches réellement actives et accroître la transparence sur leur activité.
- L'amélioration de la connaissance de l'activité des branches afin de permettre de mieux circonscrire les branches professionnelles présentant manifestement une activité conventionnelle insuffisante.

Conformément à la loi, ce bilan doit comprendre :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.
- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Concrètement, le thème des accords collectifs d'entreprise concernés sont les suivants :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (notamment le travail effectif, les astreintes, les équivalences, les durées maximales de travail, la durée légale et les heures supplémentaires, l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, les horaires individualisés, les conventions de forfait, le travail de nuit, le travail à temps partiel ou encore le travail intermittent) ;
- le repos quotidien
- les jours fériés
- les congés payés et autres congés (notamment les congés pour évènements familiaux, congés de solidarité familiale, congé de proche aidant, congé sabbatique, congés pour engagement associatif – politique ou militant, congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, congé d'enseignement ou de recherche)
- le compte épargne temps

La Branche des ACI a fait le choix de présenter de manière la plus exhaustive possible l'ensemble des négociations intervenues au cours de la période. Par ailleurs, elle dresse un bilan plus large des accords conclus par les structures employeuses de son champ en insistant sur les éléments liés à l'égalité professionnelle.

[1] *L. 2232-9 du code du travail*

Bilan de l'activité des partenaires sociaux au sein de la branche des ACI en 2024

Au cours de l'année 2024, les partenaires sociaux se sont réunis à travers plusieurs commissions paritaires nationales constituées au niveau de la branche professionnelle pour négocier, réfléchir aux actions communes à mettre en œuvre et suivre – de manière paritaire – les différents dispositifs de la branche professionnelle.

1. L'agenda des instances tenues en 2024 :

Mois	CPPNI	GT paritaires	CPNP-FS	CPNEF / SPP	Conseil de gestion	CPNR	Commission Fonds social
Janvier	31	24 (DES)		17 et 18		/	
Février		2, 8 et 13 (CQP-SP)		21		/	
Mars	13		7 et 21	20	13	/	
avril				3 (spp) 23 et 24		/	
mai		21 (Classification)		29		/	
juin	13		5 et 19	6 (spp)	13	/	
juillet				3 et 4		/	
Septembre		11 (Classification)		25		/	24
Octobre	02	8 (CPS)	8 et 22	10 (spp) 23		/	
Novembre	26	12 (CPS 27 matin (CPS) 27 AM (handicap)				/	
décembre	12	2 (CPS)	2 et 17	11		/	

Légende *:*
CPPNI *: commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*
CPNR *: commission paritaire nationale de recours*
CPNP-FS *: commission paritaire nationale de prévoyance et de frais de santé (il est à noter que les CPNP-FS ont lieu maintenant plus souvent puisqu'une réunion paritaire préparatoire précède la réunion plénière avec les organismes assureurs).*
CPNEF *: commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.*
SPP *: Section paritaire professionnelle – les partenaires sociaux de la branche siègent au sein de la SPP « emploi et insertion » d'UNIFORMATION*
CPS *: commission paritaire spéciale mise en place dans le cadre de l'appel d'offre prévoyance et frais de santé.*

Commission fonds social *: commission paritaire mise en place pour suivre les dossiers reçus dans le cadre du fonds social prévoyance*

Au total, au cours de l'année 2024, les partenaires sociaux de la branche des ACI se sont réunis une quarantaine de fois à l'occasion des différentes commissions paritaires et groupes de travail paritaires.

2. La conclusion de quatre accords collectifs.

- Avenant n°1 du 15 avril 2024 relatif à l'accord d'aménagement de la durée du travail

Cet avenant a eu pour objectif de compléter l'accord du 19 novembre 2015 relatif à l'aménagement du travail afin de le rendre conforme aux différentes dispositions législatives et interprétations jurisprudentielles postérieures à sa conclusion.

Il a eu également pour objectif de clarifier certaines dispositions pour lesquelles les partenaires sociaux ont constaté qu'il existait des difficultés d'interprétation.

Après négociation, les partenaires sociaux avaient convenu de modifier les sections relatives aux compléments d'heures et au forfait-jours et de supprimer l'article relatif à l'annualisation. Un renvoi à des négociations ultérieures avait également été fait concernant le compte épargne temps et la gestion de fin de carrière.

Cet avenant a été signé par la CFDT, la CGT et le SyNESI.

- Avenant n°34 du 15 avril 2024 modifiant les titres IV et V relativement aux salariés polyvalents au sein de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion

Les partenaires sociaux ont souhaité modifier la description de l'emploi repère salariés polyvalents afin de clarifier le rattachement à cet emploi repère des salariés bénéficiant de dispositifs liés à l'insertion sociale ou professionnelle lorsqu'ils ne sont pas exclusivement embauchés dans le cadre d'un conventionnement en Ateliers et Chantiers d'Insertion.

Les situations visées correspondent aux structures susceptibles d'embaucher les salariés qui sont dans une logique d'insertion professionnelle à travers diverses formes de contrats et pour lesquels elles bénéficient d'aides financières à l'insertion.

Cela peut être le cas :

- des structures bénéficiant de conventionnements distincts et pour lesquelles l'activité principale est celle effectuée dans le cadre de l'ACI (exemple : structures qui portent des conventionnements associations intermédiaires et ateliers et chantiers d'insertion
- des structures de l'économie sociale et solidaire qui adhèrent à la présente convention ou l'appliquent volontairement sans pour autant relever du champ d'application d'une autre convention collective (exemple : associations

intermédiaires, certaines entreprises d'insertion, entreprises à but d'emploi dans le cadre de territoire zéro chômeur, comité d'amis Emmaüs, etc.).

À cette fin, les titres IV et titre V de la Convention collective des Ateliers et Chantiers d'Insertion ont été modifiés afin qu'ils correspondent à la diversité des situations visées.

Cet avenant a été signé par la CFDT, la CGT, Solidaires et le SyNESI.

- **Avenant n°35 du 26 novembre 2024 relatif au régime de prévoyance.**

La branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion a mis en place depuis une dizaine d'années un régime de prévoyance. Ce dispositif fait une distinction entre les catégories "cadres" et "non-cadres".

Conformément à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, la branche a obtenu en date du 9 octobre 2024 un agrément de la part de la commission paritaire rattachée à l'APEC définissant les cadres et assimilés relevant des bénéficiaires du régime de prévoyance au regard de la classification de la branche des ACI.

L'avenant a eu pour objet de prendre en compte l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC en précisant que les assimilés cadres relèvent de la catégorie cadres du régime de prévoyance des Ateliers et Chantiers d'Insertion.

Cet avenant a été signé par la CFDT, FO et le SyNESI.

- **Avenant n°36 du 18 décembre 2024 relatif aux salaires minima**

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°33 du 17 novembre 2023.

Après plusieurs réunions de négociation s'étant tenues les 2 octobre, 26 novembre et 12 décembre 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 pour prendre en compte la situation inflationniste qui pèse sur les salariés mais également les difficultés économiques que rencontrent les structures de la Branche.

Ainsi, la valeur du point qui s'élevait auparavant à 6,90 euros est passé à 7 euros au 1er janvier puis à 7,05 euros au 1er juillet 2025.

Cet avenant a été signé par la CFDT, la CGT, FO et le SyNESI.

3. L'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC.

La commission paritaire de l'APEC a été saisie par la branche professionnelle pour donner son agrément sur la définition des cadres et assimilés. Il s'agit d'une procédure obligatoire, prévue par l'article 3 de l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2017 relatif à la prévoyance des cadres (cet accord a été élargi et est donc applicable dans le secteur de l'économie sociale et solidaire).

La commission a rendu sa décision le 9 octobre 2024.

Désormais, sont considérés comme cadres les classes conventionnelles des emplois repères suivants :

- **Directeurs / directrices tous niveaux (A, B et C)**
- **Coordinateurs / Coordinatrices niveau C**
- **Responsable administratif et financier niveau C**

Sont assimilés aux cadres les classes conventionnelles des emplois repères suivants :

- **Coordinateurs / Coordinatrices niveaux A et B**
- **Responsable administratif et financier niveaux A et B**
- **Chargés de projets ou de missions niveau C.**

➢ AGREMENT DU 09.10.2024

Ateliers et chantiers d'insertion (IDCC 3016)
➢ CCN du 31 mars 2011
➢ Avenant n° 26 du 22 novembre 2019 relatif aux emplois repères
➢ Avenant n° 34 du 15 avril 2024 relatif aux salariés polyvalents

PROCEDURE

Article 3 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres,

LES TEXTES

La CCN des ateliers et chantiers d'insertion (IDCC 3016) du **31 mars 2011, modifié par les avenants n° 26 du 22 novembre 2019 et n° 34 du 15 avril 2024**, définit 10 emplois repères répartis dans 3 groupes. Pour chaque groupe, 3 niveaux (A, B et C) définis de façon générique permettent de différencier le niveau de responsabilité de l'emploi et le niveau d'expérience requis.

Illustration

Groupe 1	Assistant(e) technique	Niveau A	Niveau B	Niveau C
	Assistant(e) administratif(ve)			
	Comptable			
Groupe 2	Accompagnateur(trice) socio-professionnel(le)	Niveau A	Niveau B	Niveau C
	Encadrant(e) technique, pédagogique et social(e)			
Groupe 3	Chargé(e) de mission(s) ou projet(s)	Niveau A	Niveau B	Niveau C
	Coordinateur(trice)			
	Responsable administratif(ve) et financier(ère)			
	Directeur(trice)			

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

Cette classification n'a pas fait l'objet d'un agrément de l'Agirc en son temps déterminant les bénéficiaires de la prévoyance obligatoire au titre des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947.

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.

DEVOIR D'INFORMATION

La délibération adoptée par la Commission paritaire est :

- publiée sur le site internet https://commission-paritaire.apec.fr/,
- notifiée à sa CPPNI, pour qu'ils informent les entreprises relevant du champ d'application de la CCN,
- communiquée le plus largement aux représentants des organismes et institutions auxquels est versée la contribution visée par l'article 1er de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

ANNEXES

- ANNEXE 1 : Tableau de synthèse de l'agrément
- ANNEXE 2 : Définition des emplois repères du groupe 3
- ANNEXE 3 : Définition des niveaux A, B et C du groupe 3

Pour retrouver la décision de l'APEC : CP Apec – Agrément – ACI – 09102024 (elle est également publiée sur le site internet de l'APEC : https://commission-paritaire.apec.fr/#/)

4. Les négociations intervenues au cours de l'année 2024.

Les partenaires sociaux ont abordé plusieurs thèmes au cours de leurs négociations en 2024 :

- La poursuite des négociations relatives à la refonte du titre II de la convention collective (droit syndical et dialogue social au sein de la branche et dans les structures)
- Les classifications
- Le handicap
- La modification de la description de l'emploi-repère salariés polyvalent(e)s
- Les salaires minima
- Le régime de prévoyance pour prendre en compte l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC définissant les cadres et assimilés
- La durée du travail
- La refonte du référentiel du CQP salarié polyvalent
- La préparation des appels d'offre en santé et en prévoyance.

5. Les arrêtés d'extension intervenus au cours de l'année 2024.

Plusieurs textes ont été étendus au cours de l'année 2024 :

- L'arrêté du 7 février 2024 publié au journal officiel du 25 janvier 2024 a étendu l'accord du 17 novembre 2023 relatif au salaire minima.
- L'arrêté du 15 avril 2024 publié au journal officiel du 19 décembre 2024 a étendu l'avenant n°34 modifiant les titres IV et V relativement aux salariés polyvalents au sein de la CCN des ACI

6. Action commune pour défendre le secteur.

En 2024, les partenaires sociaux ont adopté une position commune pour alerter sur la crise rencontrée au sein du secteur et ont proposé des solutions pour en sortir. Cette position dénonçait notamment :

- L'arrêt des financements de nouveaux postes en insertion et d'investissements ains que la diminution du nombre de postes conventionnels :
- Le désengagement sous des formes diverses des pouvoirs publics du financement des structures, y compris sur des financements auxquels ils sont astreints par la loi ;
- La baisse de plus de 10% du PIC IAE et les incertitudes sur sa pérennité qui oblige à repenser les départs en formation et donc l'accompagnement des salariés en parcours ;
- La fin de l'indexation de l'aide au poste sur le SMIC en 2024 pour les CDDI qui aurait fait peser une charge financière supplémentaire sur le secteur.

Les partenaires sociaux constataient en outre que ce recul dans la dynamique instituée depuis 2019 intervenait dans un contexte d'inflation forte, où les ACI, créateurs de bien et de services, étaient touchés en premier lieu.

Les partenaires sociaux s'inquiétaient des conséquences de ces mesures pour les salariés, premières victimes de cette situation où le secteur de l'IAE est traité comme une variable d'ajustement, et pour les structures qui sont pourtant pleinement ancrées dans les dynamiques locales et participent à l'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Les partenaires sociaux proposent alors :

- De mettre en œuvre une cohérence et une complémentarité entre les financements de l'État, des régions et des départements en harmonisant autant que possible entre les territoires ;
- De clarifier le modèle économique permettant aux ACI d'avoir des règles claires mais souples pour pouvoir s'adapter aux conjonctures
- De renoncer à la désindexation au SMIC de l'aide au poste
- De réfléchir à la mise en place de plans pluriannuels d'objectifs et de garantir en face les financements nécessaires à leur atteinte sans fluctuation
- De maintenir l'existence du PIC IAE et le doter d'un plan de charge pluriannuel également à la hauteur des besoins en formation professionnelles des salariés en parcours.

À la suite de ce positionnement, des rencontres paritaires avaient eu lieu avec :

- la ministre de l'Économie sociale et solidaire, Marie-Agnès Poussier-Winsback et le directeur adjoint de cabinet Christophe Courcoux

- la directrice adjointe du cabinet de la ministre du travail, Joëlle Helenon et le conseiller budgétaire Léon Rangier.

Ces rencontres ont permis de soutenir le plaidoyer des réseaux pour lutter contre certaines mesures et d'améliorer certaines baisses budgétaires annoncées même si elles n'ont pas été suffisantes pour garantir des moyens suffisants au bon fonctionnement du secteur et notamment sur le volet formation professionnelle.

7. Position de la branche concernant la distribution des médicaments et injections dans les structures.

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'INRS, 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.

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.

8. Le pilotage de la commission frais de santé et prévoyance en 2024.

Les partenaires sociaux de la branche des ACI se retrouvent régulièrement au sein de la commission paritaire nationale de prévoyance et frais de santé (CPNP-FS) afin de piloter les régimes mis en place, en partenariat avec les organismes assureurs recommandés et avec le conseil du cabinet ARRA.

En 2015, la branche a décidé de conclure un accord mettant en place un régime de frais de santé. Cet accord a fait l'objet de plusieurs avenants dont celui conclu en 2020 pour renouveler la recommandation des organismes assureurs en matière de frais de santé pour une période quinquennale. À noter que les organismes assureurs qui avaient été recommandés étaient le groupe VyV ainsi qu'AESIO et Malakoff Humanis. Néanmoins, AESIO a décidé de sortir de la recommandation en juin 2022 ce qui a pris effet au 1er janvier 2023. Désormais, AESIO demeure gestionnaire pour les adhérents ayant rejoint Malakoff Humanis ou Aesio mais seul Malakoff Humanis supporte le risque assurantiel.

En matière de prévoyance, le régime a été mis en place en 2010 et a fait l'objet de plusieurs avenants dont le dernier a été conclu en 2023 et a permis une amélioration des garanties appliquées aux salariés (à l'exception du capital décès versé aux cadres en cas de décès d'un salarié qui a diminué pour l'harmoniser avec celui des non-cadres). Dans le détail, les évolutions ont été les suivantes :

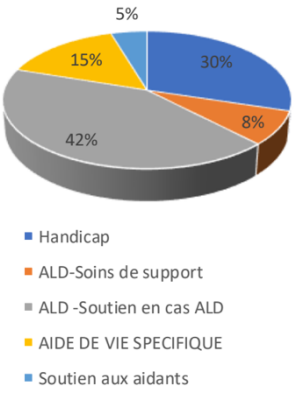
	Non-cadres		Cadres	
	Avant	**Après**	**Avant**	**Après**
Garantie DC	*150%*	***250%***	*350%*	***250%***
Rente Conjoint	/	/	*Pas de changement (10% du salaire annuel brut)*	
Incapacité temporaire	*20%*	***25%***	*20%*	***25%***
Invalidité	*Pas de changement (48% et 85%)*			
Frais d'obsèques	/	***1 PMSS***	/	***1 PMSS***
Rente éducation	*Pas de changement (10 - 15 - 20% selon âge)*			
IPP	*78% si supérieur à 66% et 3n/2*78% si entre 33 et 66%*	***85%** si supérieur à 66% et 3n/2***85%** si entre 33 et 66%*	*78% si supérieur à 66% et 3n/2*78% si entre 33 et 66%*	***85%** si supérieur à 66% et 3n/2***85%** si entre 33 et 66%*

A noter qu'un avenant du 26 novembre 2024 a eu pour objectif de prendre en compte l'agrément de l'APEC en précisant que les assimilés cadres relèvent de la catégorie cadres du régime de prévoyance des Ateliers et Chantiers d'Insertion.

Cette commission a également négocié sur les **conditions d'intervention du degré élevé de solidarité** en matière de frais de santé destiné aux salariés et aux structures de la branche étant dans le régime mutualisé. Il permet d'accompagner les salariés confrontés à des situations de vie spécifiques entraînant des fragilités économiques, sociales ou familiales. Les négociations ont permis d'aboutir à la mise en œuvre d'une **action liée à l'hygiène alimentaire** (« comment bien manger avec un petit budget »).

Cette action a été menée au cours de l'année 2024. Le bilan de cette action a été très positif puisque sur les 169 participants (au sein de 18 ACI), 78% des participants ont jugé les ateliers utiles à très utiles et 81% des participants trouvent les ateliers intéressants à très intéressants.

Les partenaires sociaux ont également assuré le suivi de la mise en œuvre du fonds social dans le cadre du régime prévoyance. Cela a permis de le redynamiser puisque les partenaires sociaux ont reçu des demandes d'aides exceptionnelles (143 en 2024 alors qu'il y en avait eu 3 en 2023). Ainsi, en 2024, 159 866 euros ont été versés dans le cadre du fonds social prévoyance.



Enfin, la CPNP-FS a examiné les comptes en matière de frais de santé et de prévoyance lors de la présentation annuelle effectuée par les organismes assureurs et eu connaissance de l'analyse de ces comptes effectuée par le cabinet ARRA pour l'année 2023. L'analyse de ces comptes a permis de constater que le régime de prévoyance était à l'équilibre en 2023 (et non plus excédentaire comme les années précédentes, en raison de l'augmentation des garanties en juillet 2023) contrairement au régime de frais de santé qui était déficitaire (le rapport entre prestation et cotisations s'élevant à 116%).

9. Le pilotage de la commission paritaire emploi et formation en 2024.

Au cours de l'année 2024, la CPNEF s'est réunie à plusieurs reprises pour évoquer le pilotage de la formation des salariés en insertion financée par le PIC-IAE. Dans ce cadre, la CPNEF a décidé **d'octroyer des fonds conventionnels sur l'année 2024 au PIC IAE**.

En outre, la CPNEF **a eu aussi pour rôle de suivre l'utilisation des fonds conventionnels dans le cadre des demandes d'aides financières (DAF), des actions collectives territoriales (ACT) et des actions collectives nationales en validant les projets qui lui étaient présentés et en décidant des réaffectations au niveau de l'enveloppe financière lorsque cela semblait nécessaire.**

La CPNEF a également déterminé pour la branche professionnelle les **niveaux de prise en charge à recommander à France compétence** dans le cadre des contrats d'apprentissage.

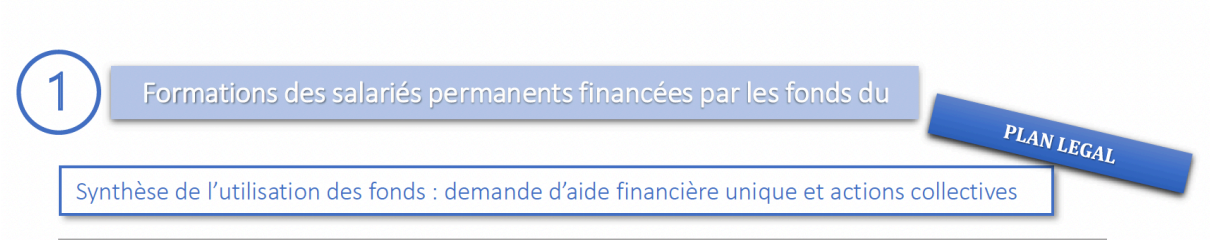
Plusieurs projets ont été menés et suivis par la CPNEF :

- Les partenaires sociaux ont continué leur réflexion concernant l'**avenir des certifications de branche** et plus spécifiquement celle du salarié polyvalent. Ainsi, jusqu'au début de l'année 2024, un groupe de travail paritaire s'est réuni à la demande de la CPNEF afin de retravailler sur le référentiel de compétences et d'évaluation. D'ailleurs, il a été acté que cette certification se nomme désormais CQP-SCTPE (CQP socle de compétences transversales pour l'employabilité)
- La branche professionnelle a proposé des **formations en matière de harcèlement et de lutte contre les discriminations**.

La branche a également décidé en 2024 de participer au financement par le biais d'abondement sur les projets suivants :

- Les actions collectives territoriales
- Les formations mises en place dans le cadre de la promotion par l'alternance
- Les formations dans le cadre du contrat de professionnalisation
- Le FNE formation
- Les formations mises en place dans les structures avec une enveloppe différente selon les tailles de structure ;

Le bilan de l'utilisation des enveloppes financières au sein de la branche pour l'année 2024 est le suivant :



Types de dossiers	Nb Dossiers	Nb stagiaires	Nb ACI *
ACTION COLL	92	315	138
AIDE FINANCIERE UNIQUE	487	971	324
Total	**579**	**1 286**	**403**

Nature de l'utilisation des fonds au regard des Axes prioritaires définies par l'OPCO			
Orientations	**Nb Dossiers**	**Nb stagiaires**	**Nb ACI ***
PDC SOLIDARITE FINANCIERE **Rupture des fonds en mars 24**	383	789	289
CATALOGUE TRANSVERSAL	50	192	105
PROJETS INTERBRANCHES	32	112	41
DEV RH TPE	48	78	43
TRANSITION ECOLOGIQUE	28	58	25
FORMATION SSCT	17	32	17
MEDIATION SOCIALE	8	9	2
AFEST	8	8	2
ILLETTRISME	5	8	4
Total	**579**	**1 286**	**403**

Classement du TOP 5 des formations les plus financées

Par domaines de formation	Nb Dossiers	Nb stagiaires	Nb ACI
INGENIERIE FORMATION PEDAGOGIE	72	140	70
ENCADREMENT MANAGEMENT	52	114	54
INFORMATIQUE	11	31	11
DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL	37	115	41
DEFENSE PREVENTION SECURITE	79	188	78

Par nature de Sanction visée	Nb Dossiers	Nb stagiaires	Nb ACI
ATTESTATION DE FIN DE STAGE	503	1 169	368
Master : Management des organisations sociales	1	1	1
Certificat d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité	10	12	10
CCP 1 et 2 du TP encadrant technique d'insertion	1	2	2
SST	20	46	20

1 Formations des salariés permanents financées par les fonds de L'ALTERNANCE

Dispositifs de l'alternance mobilisés par les ACI	Nb stagiaires	Nb ACI*
AIDE EXERCICE FONCTION TUTORALE	10	10
AIDE EXERCICE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE	6	6
CAPP	245	174
CPRO	51	38
FONCTION TUTORALE	6	6
FORMATION MAITRE APP	2	1
FORMATION TUTEUR CPRO	2	1
PROA	43	33
TOTAL	**365**	**269**

Focus Formations financées par la PRO A	Nb Stagiaires	Nb ACI
Titre professionnel : Encadrant technique d'insertion	23	16
Titre professionnel : Conseiller en insertion professionnelle	9	8
Encadrant technique d'activités d'insertion par l'économique	8	7
Titre professionnel : Formateur professionnel d'adultes	1	1
Licence pro : sciences humaines et sociales intervention sociale spécialité métiers de l'insertion et de l'accompagnement social	1	1
NON RENSEIGNE	1	1
TOTAL	**43**	**33**

Classement TOP 10 des domaines de formations les plus financés

Domaines de formation	Nbre stagiaires	Nbre ACI
INGENIERIE FORMATION PEDAGOGIE	110	77
DIRECTION ENTREPRISE	37	28
GESTION COMMERCIALE	26	24
SECRETARIAT ASSISTANAT	25	23
ACTION SOCIALE	21	21
COMMUNICATION INFORMATION	16	13
RESSOURCES HUMAINES	18	17
GESTION FINANCIERE	13	12
ENVIRONNEMENT AMENAGEMENT	7	7
TRANSPORT	5	5

2 Formations des salariés permanents financées par les fonds conventionnels

Cofinancements de la branche ACI sur d'autres dispositifs *(hors PIC IAE)*

Dispositifs cofinancés	Provision	Engagement	Solde	Nb Stag.	Taux de conso
CONTRAT PRO	200 000 €	199 549€	451 €	45	100%
FNE 2024	99 000 €	31 100€	67 900 €	34	31%
FNE 2023	51 000 €	44 128€	6 872 €	88	87%
PROA	100 000 €	68 080 €	31 920 €	41	68%

Focus sur les contrats de professionnalisation cofinancés par les fonds conventionnels

Intitulé de formation	Nb stagiaires
conseil insertion professionnelle	16
Encadrement techniques insertion	11
bilan professionnel	3
maçonnerie	1
secrétariat assistanat ressources humaines	2
comptabilité	1
animation socioculturelle	1
secrétariat assistanat direction	1
gestion organisations	1
action humanitaire	1
esthétique soin corporel	1
aide médico-sociale	1
maçonnerie pierre	1
auxiliaire vie sociale	1
éducateur spécialisé	1
stylisme habillement	1
couverture	1
Total général	**45**

Focus sur les PROA cofinancées par les fonds conventionnels

Intitulé de formation	Nb stagiaires
Titre professionnel : Encadrant technique d'insertion	23
Titre professionnel : Conseiller en insertion professionnelle	8
Encadrant technique d'activités d'insertion par l'économique	7
Licence pro : sciences humaines et sociales intervention sociale spécialité métiers de l'insertion et de l'accompagnement social	1
Titre professionnel : Formateur professionnel d'adultes	1
NON RENSEIGNE	1
Total général	**41**

2 Formations des salariés permanents financées par les fonds conventionnels

DAFU + 50

89 % du budget est mobilisé

3 339 Stagiaires

Top 10

Des domaines de formations	Nb stagiaires
DEFENSE PREVENTION SECURITE	753
DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL	307
ACTION SOCIALE	258
INGENIERIE FORMATION PEDAGOGIE	218
MANUTENTION	206
ENCADREMENT MANAGEMENT	202
ELECTROTECHNIQUE	137
RESSOURCES HUMAINES	113
AGRICULTURE PRODUCTION VEGETALE	109
BTP CONCEPTION ORGANISATION	89

Top 10

Des sanctions les plus visées	Nb stagiaires
ATTESTATION DE FIN DE STAGE	2 939
SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL	102
CERTIFICAT D'APTITUDE À LA CONDUITE D'ENGINS EN SÉCURITÉ	83
HABILITATION ÉLECTRIQUE	53
PERMIS DE CONDUIRE CATÉGORIE BE	23
RECYCLAGE SAUVETEUR SECOURISTE TRAVAIL	22
MAINTIEN ET ACTUALISATION DE SES COMPÉTENCES DE FORMATEUR SST	17
ENCADRANT TECHNIQUE	9
TOSA	4
CQP ENCADRANT PEDAGOGIQUE EN SITUATION DE PRODUCTION	3

2 Formations des salariés permanents financées par les fonds conventionnels

DAFU - 50

68 % du budget est mobilisé

Top 10

Des domaines de formations	Nb stagiaires
DEFENSE PREVENTION SECURITE	484
DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL	140
INGENIERIE FORMATION PEDAGOGIE	133
ACTION SOCIALE	126
MANUTENTION	122
ENCADREMENT MANAGEMENT	119
AGRICULTURE PRODUCTION VEGETALE	91
ELECTROTECHNIQUE	71
RESSOURCES HUMAINES	59
SANTE SECTEUR SANITAIRE	57

Top 10

Des sanctions les plus visées	Nb stagiaires
ATTESTATION DE FIN DE STAGE	1 734
SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL	118
CERTIFICAT D'APTITUDE À LA CONDUITE D'ENGINS EN SÉCURITÉ	37
HABILITATION ÉLECTRIQUE	17
PERMIS DE CONDUIRE CATÉGORIE BE	12
MAINTIEN ET ACTUALISATION DE SES COMPÉTENCES DE FORMATEUR SST	7
PSC 1	6
ACCOMPAGNEMENT VAE	4
CQP ENCADRANT PEDAGOGIUE EN SITUATION DE PRODUCTION	2
CQP ANIMATEUR DE MOBILITE A VELO	2

2 Formations des salariés permanents financées par les fonds conventionnels

Actions collectives nationales

45 % du budget est mobilisé

337 Stagiaires

2 Formations des salariés permanents financées par les fonds conventionnels

Actions collectives territoriales

71 % du budget est mobilisé

Régions	Intitulés de formation	Engagements	Nb stagiaires
AUV-RH-ALPES	addiction	3 486 €	7
	animation motivation équipe	11 906 €	20
	conseil insertion professionnelle	14 212 €	13
	encadrement management	24 681 €	9
	GESTION CONFLIT	3 797 €	16
	gymnastique douce	2 999 €	6
	personne handicapée	8 560 €	7
	santé mentale	3 600 €	15
	sécurité manutention	3 829 €	10
	spécialisation cuisine	836 €	1
	NR	4 714 €	6
	TOTAL	**82 620 €**	**110**
BOURG-FR-COMTE	addiction	4 251 €	9
	conduite entretien	1 433 €	2
	FALC	1 485 €	3
	formation formateur	1 475 €	1
	santé mentale	5 817 €	11
	TOTAL	**14 462 €**	**26**
BRETAGNE	addiction	42418 €	58
	conseil insertion professionnelle	13 882 €	11
	droit formation professionnelle continue	2 092 €	6
	égalité professionnelle	2 287 €	2
	encadrement technique insertion	7 202 €	6
	gestion conflit	833 €	2
	intégration salarié	914 €	1
	maraîchage	8 722 €	8
	maraîchage biologique	974 €	3
	ressources humaines	4 679 €	6
	santé mentale	5 416 €	13
	technique orientation professionnelle	10 750 €	7
	NR	8 867 €	13
	TOTAL	**109 036 €**	**136**
GRAND EST	addiction	8 391 €	17
	conduite entretien	1 433 €	2
	encadrement management	22 443 €	22
	encadrement technique insertion	31 200 €	20
	FALC	3 961 €	8
	santé mentale	4 947 €	12
	TOTAL	**72 374 €**	**81**
HAUTS DE France	conduite entretien	5 732 €	8
	encadrement management	21 012 €	14
	formation formateur	8 853 €	6
	pédagogie illettrisme	3 422 €	8
	santé mentale	5 381 €	8
	travail social	7 954 €	19
	TOTAL	**52 354 €**	**63**

Régions	Intitulés de formation	Engagements	Nb stagiaires
IDF	administration personnel	3 600 €	7
	analyse pratique sociale	4 100 €	10
	conception action formation	6 150 €	9
	conduite projet	6 261 €	6
	écologie	3 600 €	8
	financement entreprise	3 750 €	6
	geste posture	2 025 €	9
	logiciel Excel	3 348 €	6
	relation interculturelle	3 200 €	15
	sauvetage secourisme travail	2 376 €	6
	NR	6 948 €	14
	TOTAL	**45 358 €**	**96**
NORMANDIE	animation motivation équipe	9 993 €	17
	éducation sportive	11 891 €	18
	hygiène travail	4 049 €	6
	maltraitance	4 500 €	9
	prévention éducation santé	6 876 €	12
	sauvetage secourisme travail	1 724 €	7
	textile	20 128 €	17
	tutorat entreprise	16 908 €	14
	NR	15 604 €	12
	TOTAL	**91 672 €**	**112**
NVELLE AQUITAINE	animation motivation équipe	7 208 €	16
	logiciel autre	5 436 €	6
	machinisme agricole	3 002 €	5
	maraîchage	36 061 €	12
	sauvetage secourisme travail	3 178 €	7
	spécialisation cuisine	1 671 €	2
	NR	11 505 €	10
	TOTAL	**68 063 €**	**58**
OCCITANIE	animation socioculturelle	9 630 €	6
	gestion ressource eau	3 614 €	11
	santé mentale	3 714 €	10
	spécialisation cuisine	3 343 €	4
	TOTAL	**20 301 €**	**31**
PACA	aide communautaire	5 400 €	6
	animation motivation équipe	7 240 €	8
	comité social économique	2 540 €	6
	encadrement management	23 950 €	5
	gestion organisations	12 076 €	6
	gestion prévisionnelle emplois compétences	12 600 €	12
	pédagogie	9 000 €	6
	pédagogie illettrisme	7 200 €	14
	santé mentale	17 668 €	26
	services commerces proximité	9 000 €	8
	travail social	5 290 €	14
	NR	14 234 €	20
	TOTAL	**126 198 €**	**131**

Régions	Intitulés de formation	Engagements	Nb stagiaires
PAYS LOIRE	360°	3 175 €	8
	addiction	9 772 €	7
	communication professionnelle	5 628 €	6
	droit formation professionnelle continue	349 €	1
	droit travail	6 806 €	10
	EGALITE PROFESSIONNELLE	5 719 €	5
	encadrement management	12 781 €	6
	GESTION CONFLIT	21 124 €	32
	intégration salarié	5 482 €	6
	maraîchage	1 090 €	1
	MARAICHAGE BIOLOGIQUE	1 623 €	5
	relation interpersonnelle	7 241 €	10
	ressources humaines	780 €	1
	santé mentale	13 678 €	16
	sauvetage secourisme travail	9 676 €	17
	NR	1 840 €	7
	TOTAL	**106 763 €**	**138**
GUADELOUPE	conduite projet	31 400 €	10
	conseil insertion professionnelle	64 245 €	28
	marché public	5 400 €	9
	TOTAL	**101 045 €**	**47**
GUYANE	encadrement technique insertion	39 702 €	4
	TOTAL	**39 702 €**	**4**
MARTINIQUE	encadrement management	29 140 €	13
	TOTAL	**29 140 €**	**13**

3 Formations des salariés en parcours d'Insertion

PIC IAE 2024



Dotation de fds publics dédiée au financement d'actions de formation 50 707 932 €
Cofinancement de la branche ACI : **2 000 000 €**
Période de réalisation : **01/01/2024 au 30/04/2025**
Prise en charge: Coût Pédagogique + Frais annexes + Rémunération
Formations classiques **26€/h/stag + 1,30** rem
Formations CACES, évaluation Cléa, permis et en communes éloignées de Guyane **39€/h/stag + 1,30** rem

Focus : Utilisation du PIC IAE par les SIAE de la branche des ACI

Données nationales basées sur l'utilisation des fonds publics pour tous les adhérents déclarant appliquer la CCN de la branche ACI

Les salariés de la branche des ACI sont les principaux bénéficiaires des fonds dédiés représentant 70 % de l'effectif des SIAE bénéficiaires.

Nb Dossiers	Nb Stagiaires	Nb SIAE
11 848	34 055	1 020

Détail des coûts engagés

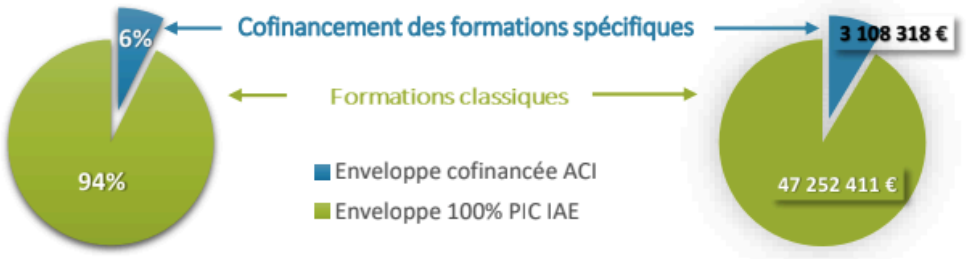
ADHERENTS DE LA BRANCHE ACI

Couts Pédagogiques	Frais Annexes	Rémunération	Total mobilisé par les SIAE de la branche (avec surengagement OPCO et fonds conventionnels)
46 369 881 €	1 069 111 €	3 322 769 €	**50 761 761 €** soit 78% du total

50 175 170 € en 2023

Répartition des fonds publics engagés pour les salariés des ACI par nature d'enveloppe financière

(hors fds conventionnels ACI)



Nb Dossiers	Nb Stagiaires	Nb SIAE
10 342	31 426	986

Top 5

des formations les plus financées	Nb stagiaires	Engagements CP
CQP Salarié polyvalent	1 578	6 715 314 €
FLE	3 545	6 656 028 €
SST	2265	516 463 €
Gestes et postures	1838	248 660 €
CléA	1485	2 258 433 €

Bilan des accords collectifs d'entreprise conclus au sein de la branche des ACI en 2024

Le secrétariat paritaire de la branche a pu recenser 42 accords d'entreprise conclus au sein de la branche professionnelle au cours de l'année 2024 (ou s'appliquant à compter du 1er janvier 2024)[2]. Plus d'accords ont donc été conclus en comparaison avec 2023 (30 accords collectifs avaient été conclus).

Concernant les domaines liés à la durée du travail, les congés, les jours de repos, les jours fériés et le CET, ils ont été mentionnés à 12 reprises dans différents accords portés à la connaissance du secrétariat de la branche des ACI en 2024.

Comme l'année dernière, les accords collectifs ont été majoritairement conclus avec un ou plusieurs membres de la délégation du CSE. La part d'accords collectifs conclus par référendum (donc dans les petites structures) a légèrement augmenté tandis que la part d'accords conclus avec des représentants syndicaux a diminué en comparaison avec les années précédentes. À noter qu'un accord a été conclu avec un CSE transformé en conseil d'entreprise.

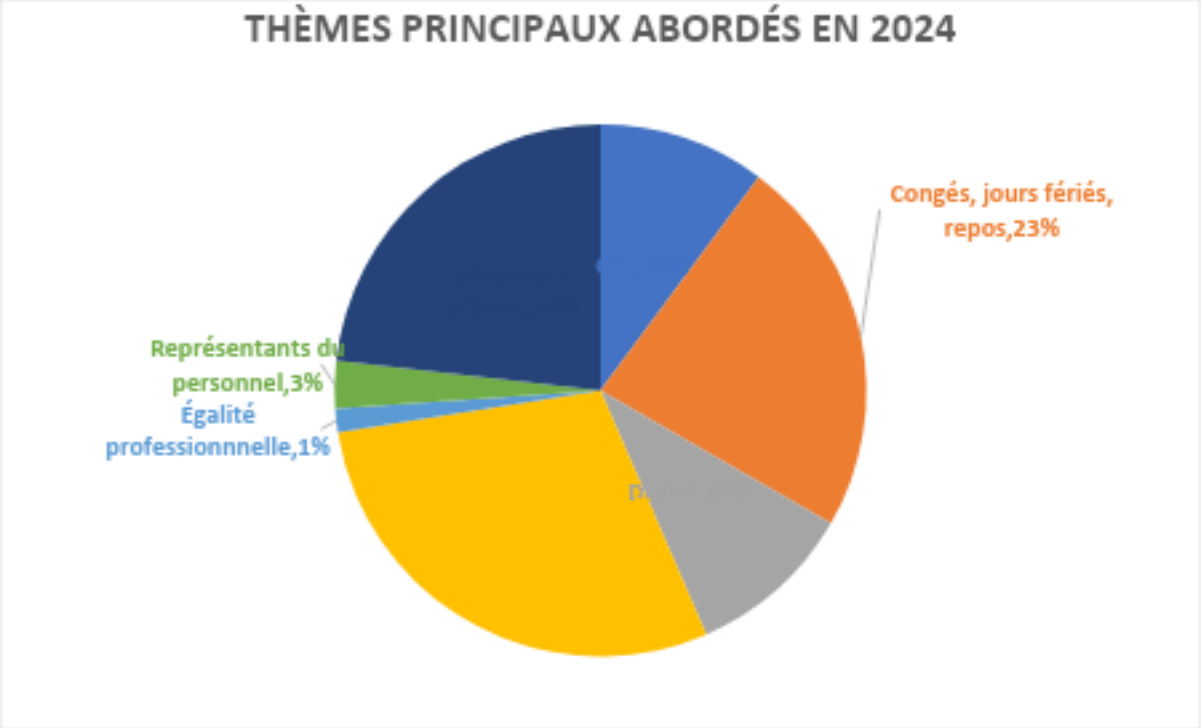
	Avec un délégué syndical ou un salarié mandaté	**Avec membre du CSE Ou conseil d'entreprise**	**Par référendum**
2024	19 %	71 %	10 %
2023	40 %	57 %	3 %
2022	42 %	55 %	3 %

Parmi les accords conclus[3] avec un délégué syndical ou un salarié mandaté portant sur ces domaines et dont nous avons eu connaissance :

	CFDT	FO	CGT
2024	75 %	25 %	50 %
2023	73 %	18 %	9 %
2022	47 %	40 %	33 %

[2] La méthode de récupération de ces éléments a été double : pendant plusieurs mois, le SyNESI a rappelé dans le cadre de sa newsletter l'obligation de transmettre les accords d'entreprise à la branche. En outre, une recherche a été effectuée sur le site internet « Légifrance » pour récupérer les accords qui n'auraient pas été transmis spontanément par les structures.

[3] Pour un des accords, nous n'avons pas d'information sur les modalités de sa conclusion.



Ci-dessous, le présent rapport présente une synthèse des dispositions prévues par les accords qui ont été transmis à la branche ou qui sont accessibles sur le site « Légifrance » dans la partie « accord d'entreprise ». Cette présentation n'a pas pour effet de juger la viabilité juridique de ces accords mais seulement d'en recenser l'existence.

Rémunération, primes et indemnisation

- **Négociation sur les salaires effectifs**

Pour mémoire, la branche négocie sur les salaires minima. Les entreprises qui ont des délégués syndicaux doivent négocier sur les salaires effectifs.

Un accord prévoit une augmentation collective de 2,5% des salaires de base (hors primes) pour les salariés permanents ayant plus de 6 mois d'ancienneté (hors salariés en alternance)

- **Prime de partage de la valeur**

La branche n'a pas pris de mesures à ce sujet.

2 primes de partage de la valeur ont été négociées au sein des structures relevant de la branche. Les principales primes attribuées l'ont été de la manière suivante :

- Montant variable selon l'appartenance à la classification : pour les salariés rattachés à l'ER « salarié polyvalent » : 400 euros et pour les autres salariés : 800 euros. Ces montants sont ensuite modulés en fonction du temps de travail effectif ou assimilé en prenant en compte : le temps de travail contractuel, les dates de contrat de travail, les absences non assimilées à du temps de travail effectif.
- Montant variable selon une double formule de calcul
  - Pour les salariés ayant un coefficient 290 et plus : salaires bruts par salarié / masse salariale brute totale * 23 500 euros ;
  - Pour les salariés rattachés à l'ER « salarié polyvalent » : salaires bruts par salarié / masse salariale brute totale * 5000 euros.

- **Prime pour les salariés en CDDI.**

La convention collective n'a pas prévu de dispositions spécifiques à ce sujet.

Un accord collectif prévoit l'attribution d'une prime pour les salariés en CDDI sur la base d'un système d'évaluation à 2 niveaux :

- 1er niveau : le salarié doit acquérir un socle de 5 compétences fondamentales qui ne déclenchent pas le versement d'une prime : ponctualité, assiduité, comportement, respect du matériel et respect des procédures internes. L'acquisition de ces 5 compétences se fait sur les 4 premiers mois du contrat et est une étape obligatoire permettant de passer au 2ème niveau d'évaluation. L'évaluation est faite par l'ASP et l'ETPS. Si cette première étape n'est pas validée, une nouvelle évaluation est réalisée 2 mois plus tard.
- 2ème niveau : Le salarié doit acquérir des compétences supplémentaires lui permettant de déclencher le versement d'une prime. Ces compétences sont : adaptabilité, qualité du travail, projet professionnel pertinent, polyvalence et communication. La validation de l'évaluation est faite par le délégué général. Chaque compétence déclenche le versement d'une prime de 20 euros. L'acquisition des 5 compétences déclenche le versement d'une prime maximale de 100 euros.

- **Chèque-cadeau retraite.**

La convention collective n'a pas prévu de dispositions spécifiques à ce sujet.

Un accord collectif a prévu d'attribuer un chèque cadeau pour tous les salariés qui partent à la retraite. Ce montant est au minimum de 50 euros et au maximum équivalent au plafond donnant droit à l'exonération (193 euros en 2024). Le montant est fixé par l'employeur après consultation du CSE.

- **Prime d'ancienneté.**

Pour rappel, la CCN des ACI a prévu l'attribution de 5 points tous les 3 ans passés au sein d'une classe conventionnelle (la classe conventionnelle correspondant à un niveau d'emploi repère).

Un accord prévoit qu'à compter de 3 ans d'ancienneté dans l'UES le salarié a droit à une garantie de progression salariale de 2 points d'ancienneté tous les ans.

- **Frais professionnels.**

Pour mémoire, la CCN des ACI n'a pas prévu de dispositions spécifiques relatives à ce sujet.

Un accord collectif a prévu l'octroi d'une allocation forfaitaire de remboursement des frais professionnels pour l'entretien des tenues de travail. L'allocation est versée pour chaque jour travaillé sur les activités de production qui nécessitent le port de la tenue de travail (excluant ainsi les périodes de congés et de formations en salle). L'allocation est de 0,24 euros/jour travaillé en production. L'augmentation de cette allocation est indexée sur l'indice des prix à la consommation sans tabac selon une formule précisée par l'accord collectif.

Un accord collectif détermine les tenues de travail qui sont fournies aux salariés dans les conditions suivantes :

- Pour les salariés en CDD (dont les CDDI)
  - Salariés en insertion en CDDI : bottes et pantalon de travail fournis par l'employeur. Des tenues de pluie sont mises à disposition de chaque salarié en insertion.
  - Autres CDD : des bottes et tenues de pluies seront mises à disposition par l'employeur
- Pour les salariés en CDI
  - Membres de l'équipe d'encadrement (Chantier d'insertion et autres dispositifs) et membre du pôle « gestion des supports d'activités » : chaussures de travail, pantalon(s) de travail, bottes, tenue de pluies, veste d'hiver.
  - Membre de l'équipe administrative, membre de l'équipe d'accompagnement socio-professionnel, autres membres professionnels : chaussures chaudes et veste d'hiver. Parapluie fourni par l'employeur.
  - Chaque salarié se charge de l'achat de ses propres vêtements. Prise en charge sur présentation de factures acquittées après accord préalable de l'employeur.
  - Renouvellement en fonction de l'usure des vêtements achetés lors de l'embauche, avec l'accord de l'employeur.

- **Indemnisation en cas de maladie.**

La convention collective n'a pas prévu de dispositions spécifiques et renvoie aux dispositions légales.

Un accord collectif prévoit la rémunération d'un jour de carence en cas d'arrêt maladie (non professionnelle) de plus de 3 jours pour tous les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté à la date de l'arrêt maladie.

Un autre accord collectif prévoit que tout salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins 6 mois pourra bénéficier du maintien de salaire par l'employeur en cas d'arrêt maladie dans la limite de 2 mois de maintien par année civile, à la condition de fournir un arrêt de travail valide dans les 72h suivant le premier jour d'absence.

Un accord collectif prévoit qu'en cas de maladie non-professionnelle et d'accident de trajet, pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté, l'association verse le complément de salaire dès le 1er jour d'arrêt à deux reprises sur 12 mois glissants (prise en charge de la carence CPAM) et à partir du 4ème jour d'arrêt au-delà. En outre, cet accord améliore le taux de prise en charge pour les arrêts (accidents du travail, maladie professionnelle ou non-professionnelle) :

- pour les salariés de plus de 3 ans d'ancienneté jusqu'à 5 ans, le maintien de salaire est de 100% les 45 premiers jours (au lieu de 90% les 30 premiers jours) et 75% les 45 jours suivants (au lieu de 66,66% les 30 jours suivants) ;
- pour les salariés de 6 à 10 ans d'ancienneté, le maintien de salaire est de 100% les 60 premiers jours (au lieu de 90% les 40 premiers jours) et 75% les 60 jours suivants (au lieu de 66,66% les 40 jours suivants) ;
- pour les salariés de 11 à 15 ans d'ancienneté : le maintien de salaire est de 100% les 70 premiers jours (au lieu de 90% les 50 premiers jours) et 75% les 70 jours suivants (au lieu de 66,66% les 50 jours suivants) ;
- pour les salariés de 16 à 20 ans d'ancienneté, le maintien de salaire est de 100% les 80 premiers jours (au lieu de 90% les 60 premiers jours) et 75% les 80 jours suivants (au lieu de 66,66% les 60 jours suivants) ;
- pour les salariés de 21 à 25 ans d'ancienneté, le maintien de salaire est de 100% les 85 premiers jours (au lieu de 90% les 70 premiers jours) et 75% les 85 jours suivants (au lieu de 66,66% les 70 jours suivants) ;
- pour les salariés de 26 à 30 ans d'ancienneté, le maintien de salaire est de 100% les 90 premiers jours (au lieu de 90% les 80 premiers jours) et 75% les 90 jours suivants (au lieu de 66,66% les 80 jours suivants)
- pour les salariés ayant 31 ans d'ancienneté et plus, le maintien de salaire est de 100% les 90 premiers jours (au lieu de 90% les 90 premiers jours) et 75% les 90 jours suivants (au lieu de 66,66% les 90 jours suivants).

Un accord collectif prévoit qu'à compter de 3 ans d'ancienneté dans l'UES, le salarié a droit au maintien du salaire net pendant les 3 jours de carence en cas de maladie, dans la limite d'un arrêt pour une période de 12 mois de date à date.

- **Prime d'objectif**

La convention collective n'a pas prévu de dispositions spécifiques à ce sujet.

Un accord collectif a précisé les modalités de calcul concernant les primes d'objectifs mises en place au sein de l'association. Le calcul est effectué au prorata du temps de présence effective du salarié sur la période. En cas d'arrêts de travail supérieur à un mois, ces périodes sont considérées comme des périodes d'absence.

- **Avantage sur produits de la structure**.

La convention collective n'a pas prévu de dispositions spécifiques à ce sujet.

Un accord collectif prévoit que les salariés bénéficient d'une réduction de 30% sur les paniers de légumes produits et vendus par l'association par rapport au prix de vente du public.

- **Intéressement.**

Le 26 mai 2021, l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'époque et le SyNESI avaient signé un procès-verbal de désaccord quant à la mise en place d'un accord d'intéressement au niveau de la branche professionnelle.

Une structure a conclu un accord collectif d'intéressement. Les bénéficiaires sont tous les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté. L'intéressement est versé si le résultat comptable avant versement de la prime est supérieur ou égal à 1 euro. Le calcul de la prime globale se fait de la manière suivante : 25% du résultat comptable. 2 bonus à la prime globale sont mis en place :

  - La prime globale est augmentée de 10% si le taux de réemploi des objets est supérieur ou égal à 50%. Le taux de réemploi se calcule de la manière suivante : (tonnage d'objets collectés annuellement) – (tonnage annuel d'encombrants + tonnage annuel de matière recyclées)
  - La prime globale est augmentée de 10% si le taux de sorties positives est supérieur ou égal à 30%.

La répartition individuelle se fait ensuite selon le critère suivant : 100% proportionnellement à la durée de présence.

- **Subrogation.**

La convention collective n'a pas prévu de dispositions spécifiques à ce sujet.

Un accord collectif prévoit de mettre en place la subrogation sur les indemnités journalières de sécurité sociale avec l'accord du salarié obtenu en amont.

Durée du travail, répartition et aménagement des horaires

- **Aménagement de la durée du travail** :

Au total, 10 accords d'entreprise traitent de l'aménagement de la durée du travail. Pour mémoire, la branche a conclu un accord relatif à l'aménagement de la durée du travail le 19 novembre 2015. Cet accord a été modifié par un avenant du 15 avril 2024 qui sera applicable à compter de son extension (cet avenant a supprimé l'annualisation du temps de travail mais a redéfini les dispositifs forfait-jours et complément d'heures).

Il est rappelé qu'en matière de durée du travail, les accords relatifs à l'aménagement de la durée du travail appartiennent au bloc 3 ce qui signifie que les accords d'entreprise priment sur l'accord de branche.

En synthèse, les accords conclus relatifs à l'aménagement de la durée du travail prévoient :

- L'annualisation du temps de travail pour les encadrants techniques pour lesquels l'activité nécessite des variations d'horaires sur l'année. La période annuelle est fixée du 1er février au 31 janvier et la durée annuelle est de 1607 heures. Les heures supplémentaires accomplies sont majorées à hauteur de 10% pour les 35 premières heures et 25% au-delà.
- Aménagement de la durée du travail sur une période pluri-hebdomadaire (période de 8 semaines) pour les ETPS, coordinateurs, RAF, chargé de mission et personnel de direction. Les salariés travaillent sur 4 jours (32h) pendant 5 semaines) et sur 5 jours (40h) sur 3 semaines. La programmation indicative est portée à la connaissance des salariés 3 mois avant le début de chaque période. La rémunération est lissée.
- L'annualisation du temps de travail (1607h par an) pour l'ensemble des salariés à l'exception des cadres au forfait-jour et des salariés en insertion. Un programme indicatif est remis 15 jours avant la période de référence et une modification peut intervenir en respectant un délai de prévenance de 7 jours. Ce délai est diminué à 1 jour en cas de circonstances exceptionnelles (conditions météorologiques nécessitant une réorganisation complète de l'activité, surcroît d'activité en cas d'absences imprévues, panne, travaux urgents liés à la sécurité). Ces modalités concernent cinq accords collectifs.
- L'annualisation du temps de travail : 1607heures par an. Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 44h au cours d'une même semaine et de 1607h sur l'année. Les heures supplémentaires sont majorées à 10%. L'annualisation est applicable aux salariés à temps partiel qui bénéficient de 12 jours de repos supplémentaires (pas de proratisation de ces jours en fonction de la durée du travail du salarié).

- L'aménagement de la durée du travail sur une période de 6 mois. Deux périodes ont été fixées selon les métiers : variante 1 : 1er juin au 30 novembre puis 1er décembre au 31 mai et variante 2 : 1er mars au 31 août et 1er septembre au 29 février correspondant à 910 heures. Les heures effectuées au-delà de 35h ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires si elles se compensent avec d'autres semaines dans la limite de 42h par semaine pour la variante 1 et 38h par semaine pour la variante 2.
- L'annualisation du temps de travail pour l'ensemble du personnel à l'exclusion des salariés en insertion et au forfait jours. Le planning est remis 15 jours à l'avance et peut être modifié avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. La durée du travail peut varier entre 0 et 48h sur une semaine isolée ou 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives. Les heures supplémentaires sont majorées à hauteur de 10%.

- **Forfait-jours :**

Pour mémoire, la branche a conclu un accord relatif au forfait-jours le 19 novembre 2015. Néanmoins, cet accord est intervenu un an avant la réforme substantielle de 2016 relative à la durée du travail le rendant inadapté à la législation. Cet accord a été modifié par un avenant du 15 avril 2024 qui sera applicable à compter de son extension (cet avenant a supprimé l'annualisation du temps de travail mais a redéfini les dispositifs forfait-jours et complément d'heures).

Certaines structures de la branche ont conclu un accord de forfait-jours au cours de l'année 2024. Au regard de la hiérarchie des normes, ces accords prévalent sur les dispositions prévues par la branche.

Ainsi, en synthèse, nous avons eu connaissance de 7 accords qui ont prévu un dispositif de :

- 214 jours au cours de l'année pour les cadres. Concernant le contrôle du temps de travail, un dispositif d'alerte est prévu par écrit auprès du président de l'ACI avec un suivi mensuel. En outre 2 entretiens annuels sont prévus.
- 218 jours au cours de l'année pour les cadres. Un suivi mensuel de la charge de travail est prévu avec un mécanisme d'alerte.
- 212 jours au cours de l'année pour les cadres.
- 217 jours au cours de l'année pour les cadres.
- 218 jours au cours de l'année pour les cadres et les salariés dont la durée de travail ne peut pas 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. Deux accords collectifs ont prévu ces modalités.
- 210 jours par an pour les cadres.

- **Astreintes :**

Au regard de la hiérarchie des normes, les accords relatifs aux astreintes[4] prévalent sur les dispositions prévues par la branche. Cette dernière n'a pas prévu de dispositions spécifiques relatives aux astreintes.

Un accord collectif prévoit la mise en place de période d'astreinte en semaine pour les salariés au forfait-jours. L'accord fixe les moyens matériels mis à la disposition des salariés (téléphone, accès aux bâtiments, liste des entreprises avec lesquelles l'association a signé des contrats de maintenance, un livret relatif à la gestion des urgences). La durée de repos minimale se calcule à compter de la fin d'intervention de l'astreinte.

- **Travail intermittent.**

La convention collective ne prévoit pas de dispositions spécifiques à ce sujet. Le travail intermittent peut être mis en place par accord de branche étendu ou par accord d'entreprise. L'accord doit définir les emplois permanents pouvant être pourvus par des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent. Le contrat de travail intermittent peut être pourvu sur un emploi permanent qui par nature comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Un accord collectif d'une structure appliquant la convention collective de la branche a mis en place ce dispositif car l'association comprend un service d'accompagnement à la scolarité. Une indemnité d'intermittence est prévue correspondant à 10% de la totalité des rémunérations versées sur la période d'intermittence.

- **Travail de nuit.**

La convention collective prévoit que tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit. La convention collective de la branche ne prévoit en revanche pas de dispositions spécifiques. Le Code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise ou à défaut un accord de branche peut mettre en place le travail de nuit. Dans ce domaine, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche.

Un accord collectif prévoit la mise en place du travail de nuit pour le personnel affecté à la surveillance de nuit du lieu de vie de l'association. Le travail entre 21h et 7h est considéré comme du travail de nuit. Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit au moins 2 fois par semaine un horaire habituel de 3h de travail de nuit ou qui accomplit 270h de travail de nuit sur 12 mois consécutifs. En contrepartie, les travailleurs de nuit bénéficient dans le cadre du trimestre civil, d'1% de repos par heure de travail effectuée entre 21h et 7h (forfaitisé à 2 jours par an pour les salariés à temps plein et présents toute l'année). En outre, les salariés bénéficient au minimum de 3 jours de repos par semaine dont au moins 2 consécutifs.

[4] Nous avons eu connaissance de X accords portant sur un dispositif d'astreintes.

- **Congés pour enfants malades** :

Certaines structures de la branche ont décidé d'améliorer les dispositions prévues par la convention collective lorsqu'un salarié doit prendre des jours de congés pour enfants malades.

En 2020, la convention de branche prévoyait que les congés octroyés par la loi en cas d'enfant malade étaient rémunérés à hauteur des deux premiers jours. En 2021 (dispositions applicables depuis 2023), l'accord relatif à l'égalité professionnelle a modifié ces dispositions en prévoyant :

- 2 jours ouvrés rémunérés par an sur les 3 ou 5 jours octroyés aux salariés selon l'âge des enfants ;
- 1 jour ouvré supplémentaire rémunéré par an pour les enfants de moins de 13 ans ;
- Un 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.

Les accords dont nous avons eu connaissance prévoient :

- La rémunération de 4 jours en cas d'enfants malades de moins de 16 ans et l'octroi de 2 jours supplémentaires non rémunérés.
- Un autre accord collectif prévoit pour les jours de congés pour enfants malades :
    - Pour un enfant malade âgé de 0 à 1 an, la personne assumant la charge effective et permanente dudit enfant pourra bénéficier de 5 jours d'absences rémunérées plus 2 jours d'absences non rémunérées ;
    - Pour un enfant malade âgé de 1 à 16 ans, la personne assumant la charge effective et permanente dudit enfant pourra bénéficier de 3 jours d'absences rémunérées plus 2 jours d'absences non rémunérées.
- 5 jours ouvrés par an dont 3 rémunérés pour les enfants de moins de 16 ans.

- **Congés pour évènements familiaux** :

La convention collective prévoit des jours de congés pour évènements familiaux qui sont devenus, en partie, obsolètes en raison des évolutions légales. De nouvelles dispositions plus favorables ont été prévues dans l'accord égalité professionnelle de septembre 2021 et sont applicables depuis le 1er mars 2023.

Certains accords ont décidé d'octroyer des jours de congés pour évènements familiaux plus favorables que ceux prévues par la CCN des ACI.

Un accord collectif prévoit l'octroi de (seuls les nombres de jours qui diffèrent de ceux prévus par la branche sont indiqués ci-dessous) :

- 12 jours ouvrés en cas de décès d'un enfant (au lieu de 5 jours au niveau de la branche)
- 14 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou qui a lui-même des enfants (au lieu de 7 jours ouvrés au niveau de la branche)
- 5 jours ouvrables en cas de survenance d'un handicap chez l'enfant (au lieu de 2 jours ouvrés au niveau de la branche)

Un autre accord collectif dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévoit l'octroi de 5 jours en cas de décès père, mère, frère et sœur au lieu de 3 jours.

- **Période de référence des congés payés.**

La convention collective n'a pas prévu de dispositions spécifiques à ce sujet.

4 accords collectifs fixent la période de référence pour l'acquisition des congés payés du 1er janvier au 31 décembre.

- **Congés d'ancienneté**.

La branche professionnelle n'a pas prévu de dispositions spécifiques concernant ce sujet.

Un accord collectif prévoit l'octroi de jours de congés supplémentaires liés à l'ancienneté dans les conditions suivantes :

- 1 jour au bout d'un an au titre des jours de fractionnement
- 1 jour en plus au bout de 3 ans d'ancienneté
- 1 jour en plus tous les 2 ans d'ancienneté supplémentaire avec un plafond de 36 jours atteint au bout de 11 ans.

Un autre accord collectif octroie aux salariés :

- 1 jour de congé supplémentaire au bout de 3 ans dans la structure
- 1 jour de congé supplémentaire au bout de 5 ans dans la structure
- 1 jour de congé supplémentaire au bout de 7 ans dans la structure.

Un accord collectif accorde une journée de congé payé supplémentaire à partir de 3 ans d'ancienneté.

- **Fermeture de la structure.**

La branche professionnelle n'a pas prévu de dispositions spécifiques concernant ce sujet.

Un accord collectif fixe les dates de congés payés correspondant à une fermeture de la structure : 1 semaine en février et 1 semaine en fin d'année. Par ailleurs, il est prévu une

fermeture en automne où les salariés en CDDI sont en congés. Cette semaine est alors consacrée à la formation des salariés permanents.

- **Repos compensateur.**

La convention collective de branche prévoit que les heures supplémentaires peuvent faire l'objet d'un repos compensateur. Lorsque les heures supplémentaires donnent lieu à un repos compensateur équivalent, elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Un accord collectif a prévu des dispositions relatives au repos compensateur. Il est prévu que l'heure supplémentaire donne lieu à l'attribution d'un repos compensateur équivalent majoré selon les dispositions légales. Au-delà de 35 heures supplémentaires accomplies, la compensation doit se faire sous forme financière.

Jours fériés

La branche n'a pas prévu de dispositions spécifiques en matière de jours fériés. La loi prévoit un maintien de salaire pour les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté en cas de jours fériés chômés.

Deux accords collectifs ont prévu des dispositions sur la journée de solidarité en prévoyant que cette journée est non-travaillée et rémunérée pour l'ensemble des salariés.

Compte épargne temps

L'article L. 3151-1 du code du travail permet la mise en place du compte épargne temps par accord collectif.

En 2015, la branche a conclu un accord portant en partie sur le compte épargne temps qui a fait l'objet d'une extension. Au regard de la hiérarchie des normes, les accords collectifs d'entreprise relatifs au compte épargne temps priment sur l'accord de branche.

La branche a eu connaissance de 7 accords portant en tout ou partie sur le compte épargne temps.

Il est prévu dans ces accords :

- Cinq accords collectifs excluent les salariés en CDD et les apprentis du bénéfice du CET. L'ouverture d'un compte relève de l'initiative exclusive du salarié par écrit. Les salariés peuvent cumuler sur leur CET les congés excédant 20 jours ouvrés, les jours de repos compensateur de remplacement et contrepartie obligatoire de repos dans le cadre des heures supplémentaires, les jours de congés conventionnels et les jours de repos accordés dans le cadre du dispositif de forfait jours. Le plafond annuel est de 20 jours ouvrés et le plafond global de 180 jours ouvrés.
- Un accord collectif prévoit la possibilité de placer 9 jours de CP au maximum sur le CET et de placer les heures travaillées au-delà de la durée du temps de travail contractualisée. Le CET est plafonné à 70 jours ouvrés pour les salariés de moins de 50 ans et 90 jours ouvrés pour les salariés âgés de plus de 50 ans.
- Un accord collectif prévoit la possibilité de reporter tout ou partie de la 5ème semaine de congés payés annuels, des congés supplémentaires pour fractionnement et des heures supplémentaires acquises et un maximum de 5 jours pour les salariés au forfait-jours. Le salarié peut cumuler un maximum de 10 jours par an sur son CET. Le CET est plafonné à 40 jours.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour mémoire, la branche des ACI a conclu un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle en 2021 et applicable depuis son extension intervenue au premier trimestre 2023.

Nous avons eu connaissance de 1 accord collectif traitant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

En se basant sur l'accord de branche, un accord collectif a négocié sur 3 domaines d'actions :

- l'amélioration de l'égalité professionnelle dans le recrutement : l'association a prévu d'augmenter le nombre de salariées au niveau des salariés polyvalents de 5%. Concernant les salariés permanents, les candidatures féminines seront privilégiées à compétences et qualifications équivalentes.
- le développement des actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle – vie personnelle avec prise en compte de la parentalité : certaines journées octroyées dans le cadre des jours de congés pour évènements familiaux ont été améliorés (cf. plus haut)
- l'engagement à garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes : une analyse de l'écart de rémunération a été faite qui était de 0 euro. L'accord collectif prévoit donc de continuer à conserver cette absence d'écart en garantissant le même niveau de rémunération.

Représentants du personnel

Pour mémoire, les dispositions de la convention collective sont devenues obsolètes sur ce sujet depuis la réforme relative à la mise en place du CSE dans les structures.

Un accord d'entreprise a prévu de faire bénéficier le produit de la vente d'objets à recycler pour le compte du CSE dans le cadre des activités culturelles et sociales. Dans le cadre des prestations de l'ACI, la structure peut être amenée à collecter des objets, équipements métalliques délaissés. L'ACI laisse la liberté au CSE de commercer à son profit les matériaux ou mobiliers en métal pouvant être recyclés auprès de recycleurs agréés par des éco-organismes d'État ou bien vendus auprès d'entreprise ou de particuliers s'il s'agit d'équipements réutilisables.

Un accord collectif a prévu de fixer la participation annuelle de l'employeur aux œuvres sociales du CSE à 3000 euros.

Divers

- **Avantages pour salariés en insertion.**

La branche n'a pas prévu de dispositions spécifiques à ce sujet.

Un accord collectif dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévoit de revaloriser le budget pour le temps de convivialité mis en place à la fin d'un contrat de salarié en CDDI (passage de 10 euros à 12 euros).

- **Accord de méthode.**

La branche n'a pas prévu de dispositions spécifiques à ce sujet.

Un accord de méthode a été conclu dans un ACI organisant la négociation annuelle obligatoire en fixant notamment les dates de réunion et les documents à transmettre en amont.

- **Période probatoire.**

La branche a prévu une période probatoire de 6 mois en cas de promotion pour les salariés permanents.

Un accord collectif a prévu une période probatoire pour les salariés polyvalents lorsqu'ils passent sur la classe conventionnelle « assistant technique » d'une durée de 2 mois, renouvelable une fois.

- **Complémentaire santé.**

La branche a prévu un dispositif de frais de santé dans lequel sont recommandés jusqu'au 31 décembre 2025 les organismes assureurs VyV et Malakoff Humanis.

Un accord collectif a été conclu pour mettre en place un régime frais de santé. Les garanties ne sont pas explicitées, ne permettant pas de les comparer avec les garanties de la branche.

- **Entretien individuel**.

La convention collective prévoit l'organisation d'un entretien individuel de manière annuelle. Ce domaine ne rentre pas dans les thèmes pour lesquels les accords collectifs de branche priment sur les accords collectifs d'entreprise.

Un accord collectif augmente la durée de récurrence des entretiens individuels en les faisant passer sur deux ans et non pas un an.

- **Salarié aidant**.

La convention collective ne prévoit pas de dispositions spécifiques relatives au salarié aidant.

Un accord collectif invite tout salarié en situation de proche aidant à se rapprocher du service RH afin que des dispositions puissent être prises pour concilier au mieux sa vie professionnelle et sa vie personnelle. Le salarié peut bénéficier d'une information et d'un accompagnement sur les dispositifs auxquels il peut prétendre. D'autres mesures peuvent être envisagées en fonction de chaque situation spécifique (aménagement d'horaires, télétravail).

- **Séniors.**

La convention collective ne prévoit pas de dispositions spécifiques relatives aux séniors.

Un accord collectif prévoit dans ce cadre :

- de proposer un entretien à tout salarié atteignant l'âge de 58 ans afin de lui faire bénéficier d'informations, d'accompagnement et de conseils sur la fin de carrière professionnelle et les droits à la retraite.
- la structure s'engage à accepter toute demande de retraite progressive pour les salariés qui en font la demande et qui entrent dans le champ d'application du dispositif à hauteur d'un minimum travaillé de 80% d'un ETP.
- Enfin, pour les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté et atteignant l'âge de 60 ans, ils peuvent demander à bénéficier d'une réduction de 5% de leur

temps de travail sans perte de salaire jusqu'à l'âge permettant de bénéficier de la retraite progressive de plein droit.

Focus sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément aux dispositions légales, le présent rapport doit comprendre **un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, **des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes** ainsi qu'un **bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**.

Bilan de l'action de la branche et des outils mis à disposition pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

En 2021, la branche a conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Parmi ces mesures, il est dorénavant prévu l'organisation de formations annuelles sur les fonds conventionnels de branche relatives notamment à l'égalité professionnelle mais également relatives au harcèlement moral, sexuel et aux agissements sexistes. La mise en œuvre concrète de ces formations fait l'objet d'un suivi de la part de la CPNEF.

En 2024, la branche a engagé 452 396 euros pour financer des formations professionnelles liées à l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

Intitulés de formations	Engagements	Nb stagiaires
ÊTRE OUTILLÉ·E POUR LUTTER CONTRE LE SEXISME, LE RACISME, LES LGBT+PHOBIES [...] DANS MON ACI	222 100 €	139
LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL EN ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION POUR LES DIRECTIONS	21 200 €	48
LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL EN ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION	106 000 €	30
PRÉVENIR L'EXPOSITION AU RISQUE DE HARCÈLEMENT MORAL ET DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL : LES FONDAMENTAUX	17 000 €	22

Par ailleurs, en synthèse, les apports de cet accord par rapport au droit en vigueur sont les suivants :

Documents à transmettre à la branche	
Transmission de l'index égalité établi par les structures au secrétariat de la branche.	La possibilité de capitaliser les plans d'action anonymisés afin d'alimenter les informations de l'observatoire de branche.
Droits nouveaux pour les salariés	

Définition du droit à la déconnexion dans l'accord.	Tous les jours octroyés dans le cadre des congés pour évènements familiaux sont des jours ouvrés (alors que la loi prévoit des jours ouvrables)
2 jours ouvrés supplémentaires par rapport à la loi en cas de décès du conjoint, concubin ou partenaire de PACS	1 jour ouvré supplémentaire par rapport à la loi en cas de décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié
2 jours ouvrés rémunérés sur les 3 ou 5 jours en cas d'enfants malades (la loi ne prévoit aucun jour rémunéré)	1 jour ouvré (rémunéré) supplémentaire par an lorsque l'enfant malade a moins de 13 ans
1 jour rémunéré par jour d'hospitalisation de l'enfant dans la limite de 5 jours ouvrés par an	1/2 journée par an en cas de rendez-vous chez le médecin spécialisé
Heures de rentrées scolaires : 1h est accordée le jour de la rentrée scolaire pour les enfants entrant au CE1 ou à un niveau supérieur et 2h sont accordées le jour de la rentrée scolaire pour les enfants entrant en classe de maternelles ou de CP	1 jour ouvré tous les 3 ans pour le déménagement du salarié
1h par jour pendant les 4 semaines de travail qui précèdent le congé maternité et 1h par jour pendant les 2 semaines qui suivent le retour en congé maternité (à la demande de la salariée et avec maintien de salaire)	Le télétravail est favorisé pendant la grossesse lorsque le poste et l'organisation du travail le permettent.
Les engagements de la branche pour accompagner les structures et les salariés sur l'égalité professionnelle	
La branche devra mettre en place des formations afin d'informer et accompagner les dirigeants, l'encadrement ou les services de ressources humaines pour la mise en place de mesures propices et efficaces dans le domaine de l'égalité professionnelle et les former à la gestion des carrières et aux enjeux de non-discrimination et de diversité (1 fois par an, formation financée sur les fonds conventionnels de la branche)	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 (géré par la CPNEF)
Un lien vers le site de la bourse à l'emploi de l'UDES sera mis en place sur le site du SyNESI	Une formation est proposée par la branche afin d'informer et accompagner les dirigeants, l'encadrement ou les services RH dans la mise en en place de mesures propices et efficaces dans le domaine du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes (1 fois par an, formation

	ouverte à la fois aux salariés et aux dirigeants)
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.	Une recommandation aux structures de moins de 50 salariés 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 dans les plus de 50 salariés
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	Il est recommandé également au moins de 50 salariés de suivre des indicateurs sur la répartition entre femmes et hommes (notamment effectifs, nature du contrat, effectifs par tranche d'âge, répartition des congés pris par catégorie professionnelle, ancienneté moyenne par catégorie, etc.)
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.	En matière de congés pour évènements 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.

Baromètre EMPLOI FORMATION COMPÉTENCES

2.4 L'égalité professionnelle femme homme

60%

des structures ont indiqué avoir mis en place une ou des mesures en lien avec l'égalité professionnelle femme homme en 2024

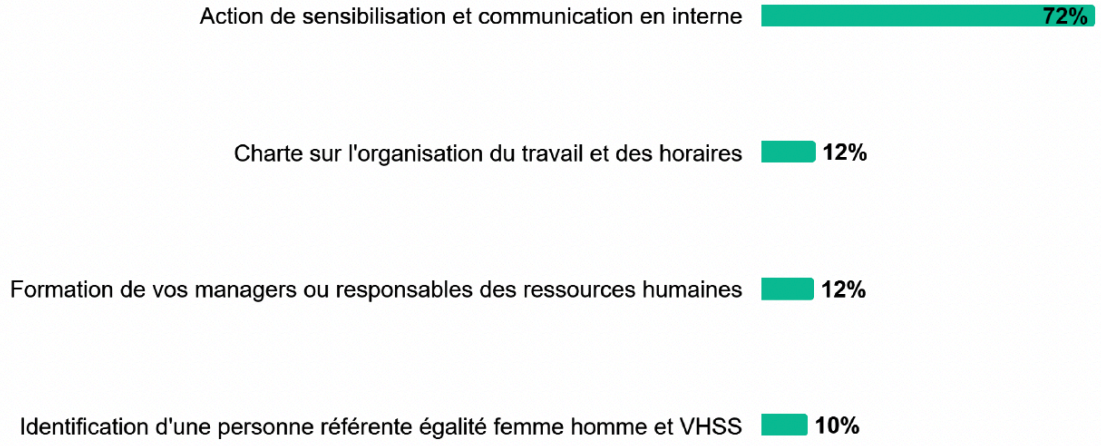
Nombre de répondants : 279

Quelles mesures, en lien avec l'égalité professionnelle femme homme, avez-vous mis en place ?

Plusieurs réponses possibles, 4 principales mesures citées

(uniquement parmi les répondants ayant mis en place au moins une mesure)

Nombre de répondants : 170



2023

Baromètre EMPLOI FORMATION COMPÉTENCES

2.6 L'égalité professionnelle femme homme

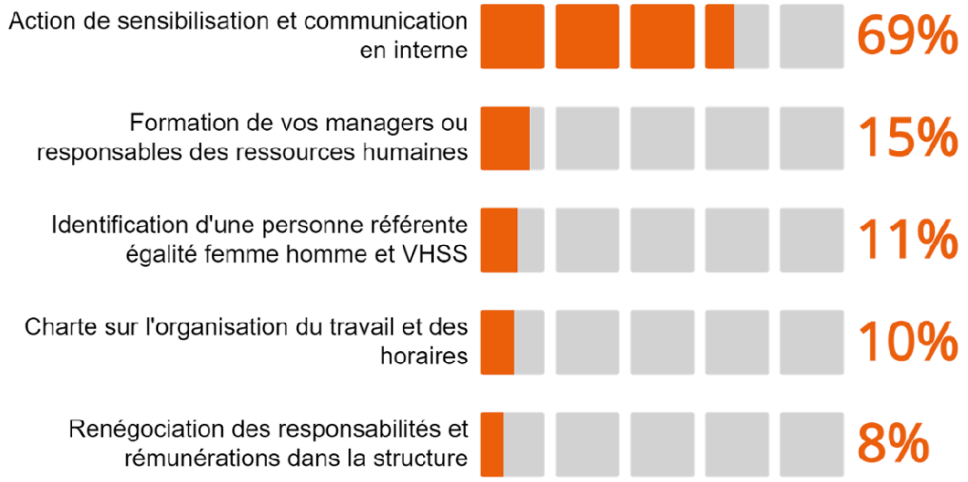
Chiffres clés

59%

des répondants ont indiqué avoir mis en place une ou des mesures en lien avec l'égalité professionnelle femme homme en 2023

Nombre de répondants : 258

Mesures mises en place en lien avec l'égalité professionnelle femme homme,
Plusieurs réponses possibles,
(uniquement parmi les répondants ayant mis en place au moins une mesure)



Nombre de répondants : 151

5.1 Les domaines de formation

Baromètre EMPLOI FORMATION COMPÉTENCES

Chiffres clés

94%

des structures projettent un ou des départs en formation en 2025

92% dans les domaines transversaux

79% dans les domaines sectoriels

Nombre de répondants : 279

Evolution sur les 4 dernières éditions



En 2025, envisagez-vous un ou des départs en formation pour vos salarié(e)s dans les domaines suivants ? *

Plusieurs réponses possibles, 8 principaux domaines cités

(uniquement parmi les répondants ayant déclaré au moins un départ en formation)

Domaines transversaux

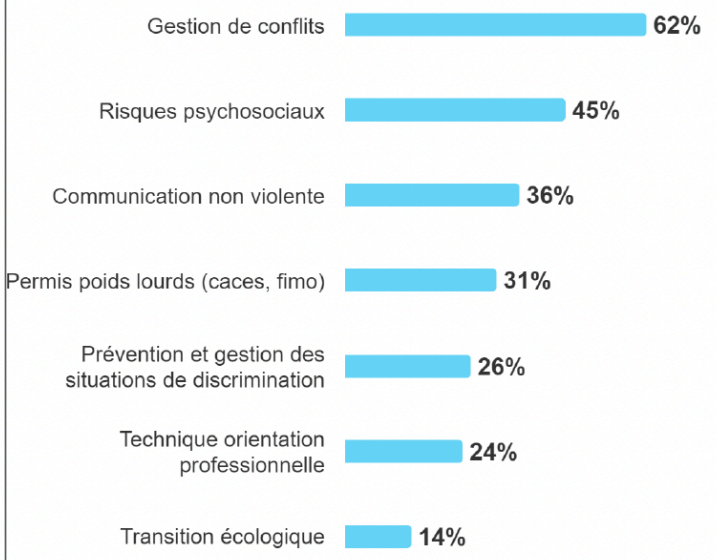
Nombre de répondants : 258



** hors formations sauvetage et secourisme au travail, hygiène et sécurité, gestes et posture*

Domaines sectoriels

Nombre de répondants : 279



ACI Rapport 2025

uniformation

Page 31 / 42

Observatoire 2025 sur l'année 2024 relatif à l'égalité professionnelle :

Les ateliers et chantiers d'insertion, plus de 1 300 structures exerçant des activités diversifiées et à forte utilité sociale

Acteurs majeurs de l'économie sociale et solidaire, les chantiers d'insertion proposent un accompagnement à des personnes en difficultés et éloignées de l'emploi à travers l'exercice d'activités économiques variées : activités agricoles et environnementales (47 % des structures), activités de production et de construction (25 % des structures), activités de services (28 % des structures).

Les chantiers d'insertion emploient près de 44 975 salarié·es, dont 9 445 sont des permanent·es dédié·es à l'accompagnement des publics en insertion, à l'encadrement des travaux, et à la gestion administrative des structures.

Les femmes sont aussi nombreuses que les hommes, mais elles n'exercent généralement pas les mêmes métiers et sont sensiblement plus exposées au temps partiel

Parmi les salarié·es permanent.es des ateliers et chantiers d'insertion (ACI), 51 % sont des femmes, une proportion nettement inférieure à celle observée dans l'ensemble de l'économie sociale et solidaire, où elles représentent 75 % des effectifs. Cette différence s'explique par le poids important dans les ateliers et chantiers d'insertion des métiers techniques liés à des activités support historiquement masculines telles que le bâtiment, la logistique ou le recyclage.
La division sexuée du travail reste marquée : plus de 80 % des comptables et assistant·es administratif·ves sont des femmes, tandis qu'elles représentent moins de 30 % des encadrant·es techniques.

Le manque de candidates est la principale explication avancée pour justifier la faible présence de femmes dans les postes d'encadrement technique. Cette difficulté s'inscrit dans un contexte général de fortes tensions de recrutement, marqué par des rémunérations jugées peu attractives. 23 % des structures estiment que ce contexte est accentué pour les femmes, par des conditions de travail parfois exigeantes et par la nécessité d'une mobilité géographique, plus difficile à assumer dans certains cas. À ces obstacles s'ajoute l'image genrée de certains métiers, considérée comme un frein au recrutement de femmes par 14 % des structures.

Face à ces constats, un nombre significatif d'ACI mettent en place des pratiques visant à réduire les biais de genre : 69 % rédigent leurs offres d'emploi en langage neutre, 47 % organisent leurs entretiens en présence d'un binôme femme-homme et 35 % recourent à une grille d'évaluation standardisée. En revanche, les initiatives plus proactives et coûteuses, comme les ateliers de découverte des métiers les moins mixtes où l'embauche de stagiaires ou d'alternantes, demeurent très marginales.

En matière de parcours professionnels, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes aux niveaux B et C, et ce pour presque tous les emplois-repères, mais elles occupent néanmoins 52 % des postes de direction de structure. Les ACI sont un des rares secteurs de l'ESS où la proportion de femmes dans les postes de direction est supérieure à la proportion des femmes dans les effectifs. La stabilité de l'emploi est globalement partagée, avec 90 % de salarié·es hommes et femmes en CDI. Toutefois, le recours au temps partiel est beaucoup plus fréquent chez les femmes (30 %) que chez les hommes (11 %). Au-delà de 50 ans, près de 40 % des femmes sont à temps partiel.

En 2024, 17 % des ACI indiquent avoir accompagné psychologiquement une salariée victime de violences sexistes et sexuelles (VSS), et 15 % avoir engagé une procédure en réponse à de tels faits. Ces proportions progressent fortement avec la taille des structures, ce qui suggère un phénomène de sous-déclaration dans les plus petites, où les référent·es VSS sont généralement très rares. Cependant, un nombre significatif (44 %) d'ACI de toutes tailles ont déjà organisé un atelier de sensibilisation pour lutter contre les VSS.

Des pratiques salariales plutôt égalitaires à temps complet, même si de légers écarts subsistent et pourraient gagner à être mieux mesurés

Le salaire de base moyen atteint 2 278 € bruts par mois pour les femmes, contre 2 465 € pour les hommes, soit un écart de 7,6 % tous temps de travail confondus. Rapportés aux seuls temps pleins, les écarts subsistent mais se réduisent fortement à 1,5 %, un niveau bien inférieur à celui observé dans la plupart des autres secteurs (15,2 % en moyenne nationale), y compris dans l'ESS. À postes et profils comparables, l'écart se creuse légèrement, les femmes étant en moyenne plus diplômées que les hommes, mais il demeure limité à 2,0 %, en deçà de la moyenne nationale (3,8 % selon l'Insee).

Même réduits, ces écarts rappellent l'importance de les mesurer pour pouvoir agir. Or, les outils de suivi de l'égalité professionnelle restent peu mobilisés : seuls 15 % des ACI calculent leur index égalité – la plupart n'y étant pas obligés, car comptant moins de 50 salarié·es –, 7 % ont réalisé un diagnostic de situation comparée et 11 % mettent une BDESE à disposition des représentant·es du personnel. Le manque de ressources techniques est fréquemment invoqué pour expliquer ce faible niveau de mesure, tandis que beaucoup d'ACI considèrent que l'application stricte de la grille conventionnelle suffit à prévenir les inégalités salariales. Pourtant, l'attribution de points de progression ainsi que le passage d'un niveau à l'autre de la classification peuvent générer des écarts : ainsi, un peu moins de 30 % des hommes encadrants techniques avec 4 à 5 ans d'ancienneté sont au niveau C, contre à peine 10 % des femmes de même ancienneté. Par ailleurs, les évolutions salariales en cours de carrière peuvent introduire des inégalités, puisque 48 % des structures déclarent ne pas disposer de règles uniformes et préétablies pour leurs augmentations.

Les femmes accèdent autant voire plus à la formation que les hommes, les thématiques de formations privilégiées sont à l'image de la répartition des métiers

Enfin, l'accès à la formation est plutôt égalitaire : en 2024, 63 % des femmes et 56 % des hommes ont suivi au moins une formation, avec des volumes horaires et des dépenses comparables. Toutefois, les thématiques des formations suivies diffèrent, reflétant la répartition sexuée des métiers.

Les formations sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations font l'objet de travaux paritaires de branche et d'initiatives propres aux structures, leur développement s'accélère depuis 2016. Sur la période 2016-2020, elles ne représentaient en moyenne qu'une quinzaine d'actions par an, soit 0,6 % de l'ensemble des formations. Aujourd'hui, les formations sur le harcèlement sexuel et l'égalité salariale représentent 3,4 % de l'ensemble des formations. Leur diffusion pourrait encore s'intensifier, d'autant que, pour l'instant, deux tiers des participant·es sont des femmes.

Données issues de l'observatoire 2025 sur l'égalité salariale

02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ÉGALITÉ SALARIALE

Les femmes salariées permanentes touchent un salaire mensuel de base 7,6 % inférieur à celui des hommes

Le salaire mensuel brut de base moyen des femmes s'élève à 2 278 € contre 2 465 € pour les hommes*

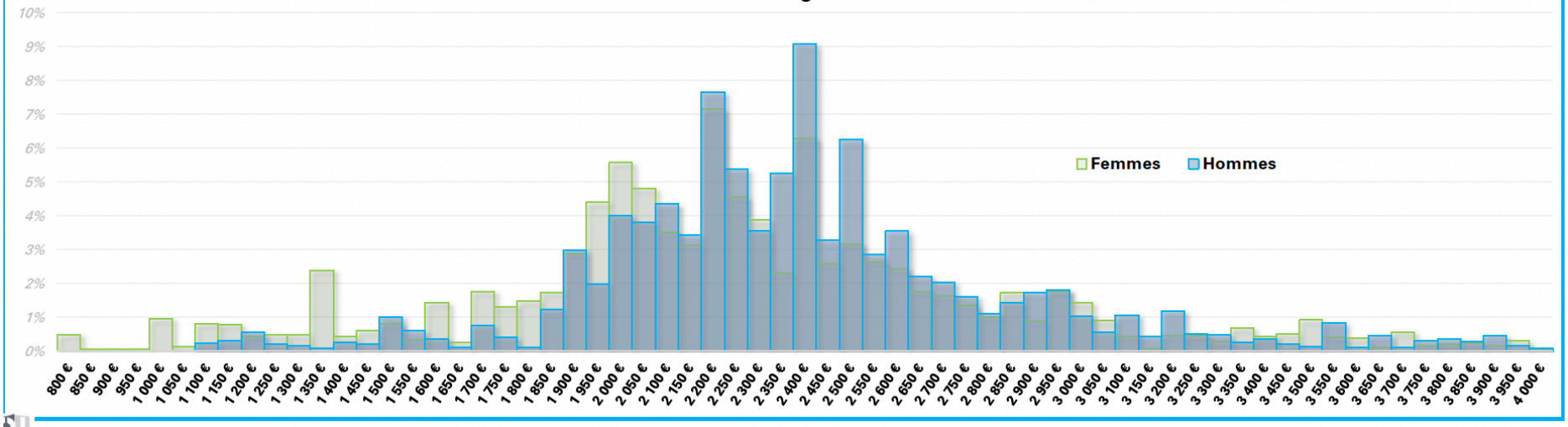
- Les niveaux de salaire au-delà de la moyenne sont également sensiblement différents, notamment le 1er décile : 1 411 € pour les femmes contre 1 911 € pour les hommes. Cela traduit la plus forte proportion de femmes évoluant à temps partiel (voir page 21).

Statistiques de salaire mensuel brut de base selon le genre

	1er décile	1er quartile	Médiane	Moyenne	3e quartile	9e décile
Femmes	1 441 €	1 959 €	2 207 €	2 278 €	2 557 €	3 044 €
Hommes	1 911 €	2 107 €	2 373 €	2 465 €	2 631 €	3 184 €

*Les indicateurs de salaire présentés dans cette étude sont issus d'un large échantillon de salariés collecté en 2023. Ils ont été actualisés selon les taux d'évolution des minima entre 2023 et 2025 de sorte à être représentatifs de la situation au 1er janvier 2025.

Distribution des salaires selon le genre (ensemble des salariés)



02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

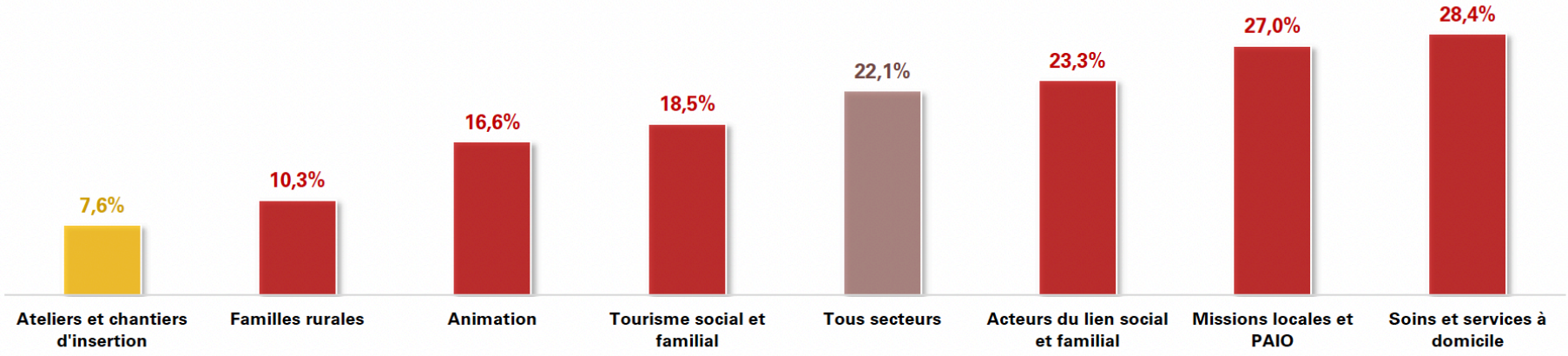
ÉGALITÉ SALARIALE

Les ateliers et chantiers d'insertion sont un des secteurs d'activité où l'écart salarial entre les femmes et les hommes est le plus faible

Tous secteurs confondus, les femmes perçoivent en moyenne un salaire 22 % inférieur à celui des hommes. Dans le secteur de l'animation, cet écart est de 17 %, tandis qu'il tombe à 8 % dans les ACI.

- Cet écart réduit reflète à la fois les bonnes pratiques salariales des ACI et la structure spécifique de l'emploi dans la branche : les femmes occupent de nombreux postes de gestion et de direction, généralement mieux rémunérés que la moyenne. En outre, elles sont moins souvent à temps partiel que dans beaucoup d'autres branches de l'ESS (voir pages 19 et 21)

Écart de rémunération entre les hommes et les femmes (tous temps de travail confondus)



,

02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ÉGALITÉ SALARIALE

À temps complet, l'écart salarial entre les femmes et les hommes se réduit à 1,5%

Le salaire mensuel de base brut moyen des femmes s'élève à 2 517 € contre 2 556 € pour les hommes*, parmi les salariés à temps complet uniquement

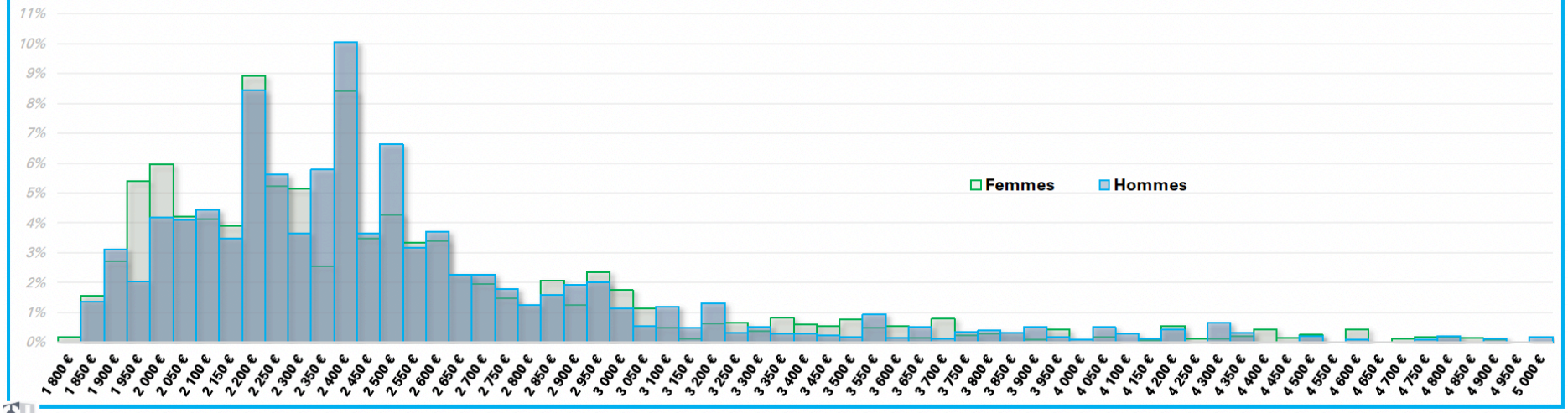
- Le temps partiel constitue la principale source d'inégalités salariales. Les écarts sont nettement réduits à temps complet, mais ils persistent, même à postes et profils équivalents (voir pages suivantes).

Statistiques de salaire mensuel brut de base selon le genre *(temps complet uniquement)*

	1er décile	1er quartile	Médiane	Moyenne	3e quartile	9e décile
Femmes	1 987 €	2 132 €	2 379 €	2 517 €	2 687 €	3 306 €
Hommes	1 995 €	2 204 €	2 413 €	2 556 €	2 666 €	3 212 €

**Les indicateurs de salaire présentés dans cette étude sont issus d'un large échantillon de salariés collecté en 2023. Ils ont été actualisés selon les taux d'évolution des minima entre 2023 et 2025 de sorte à être représentatifs de la situation au 1er janvier 2025.*

Distribution des salaires selon le genre (salariés à temps complet uniquement)



02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

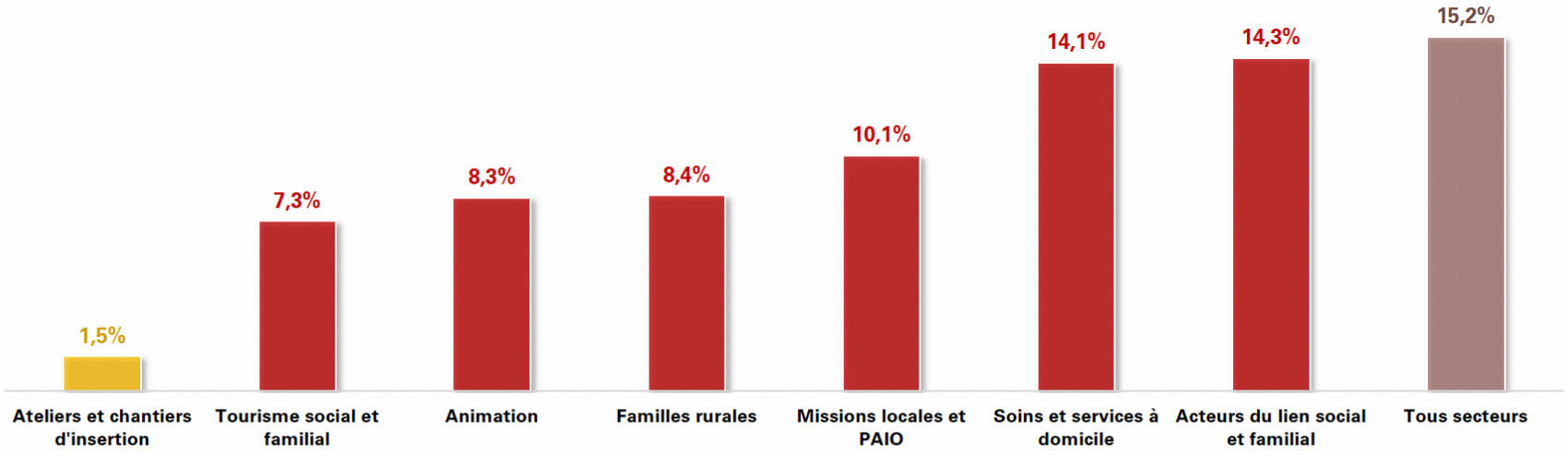
ÉGALITÉ SALARIALE

L'écart salarial à temps complet mesuré dans les ACI est très faible en comparaison à d'autres secteurs d'activité

Tous secteurs confondus, l'écart salarial entre femmes et hommes à temps complet atteint 15,2%. Il est généralement moins élevé dans l'économie sociale et solidaire mais n'est jamais aussi faible que de dans les ateliers et chantiers d'insertion (1,5%).

- L'écart salarial dans les ACI, déjà relativement faible en valeur absolue, diminue fortement en équivalent temps plein, ce qui témoigne de politiques salariales globalement égalitaires. Cette réduction s'explique aussi par le caractère très genré du recours au temps partiel dans le secteur, majoritairement occupé par des femmes.

Écart de rémunération entre les hommes et les femmes (en équivalent temps plein)



Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique réalisée en collaboration avec

02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

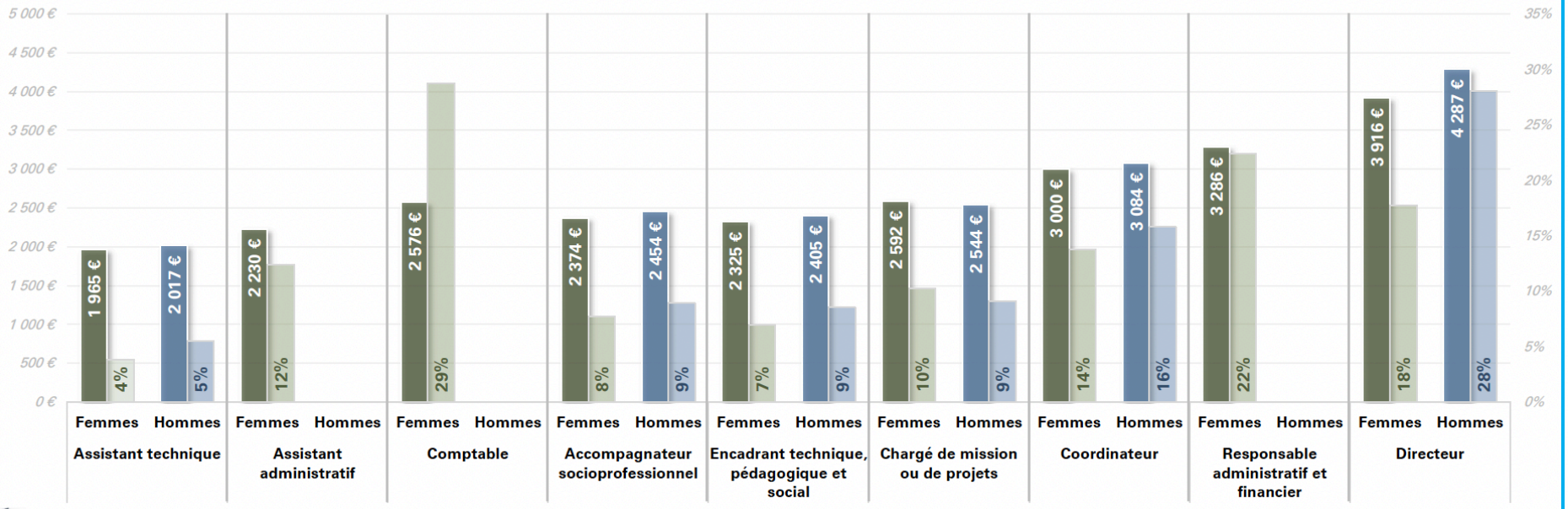
ÉGALITÉ SALARIALE

À métier équivalent et à temps complet, les femmes perçoivent souvent un salaire légèrement plus faible

Le salaire mensuel de base brut moyen des encadrantes techniques, pédagogiques et sociales s'élève à 2 325 € contre 2 405 € pour leurs homologues masculins, soit 3,3 % d'écart

- Des différences similaires s'observent parmi les accompagnateurs socioprofessionnels (2 374 € en moyenne pour les hommes, 2 454 € pour les femmes).

Salaire de base moyen et marge au-dessus du minimum conventionnel selon le genre et l'emploi-repère



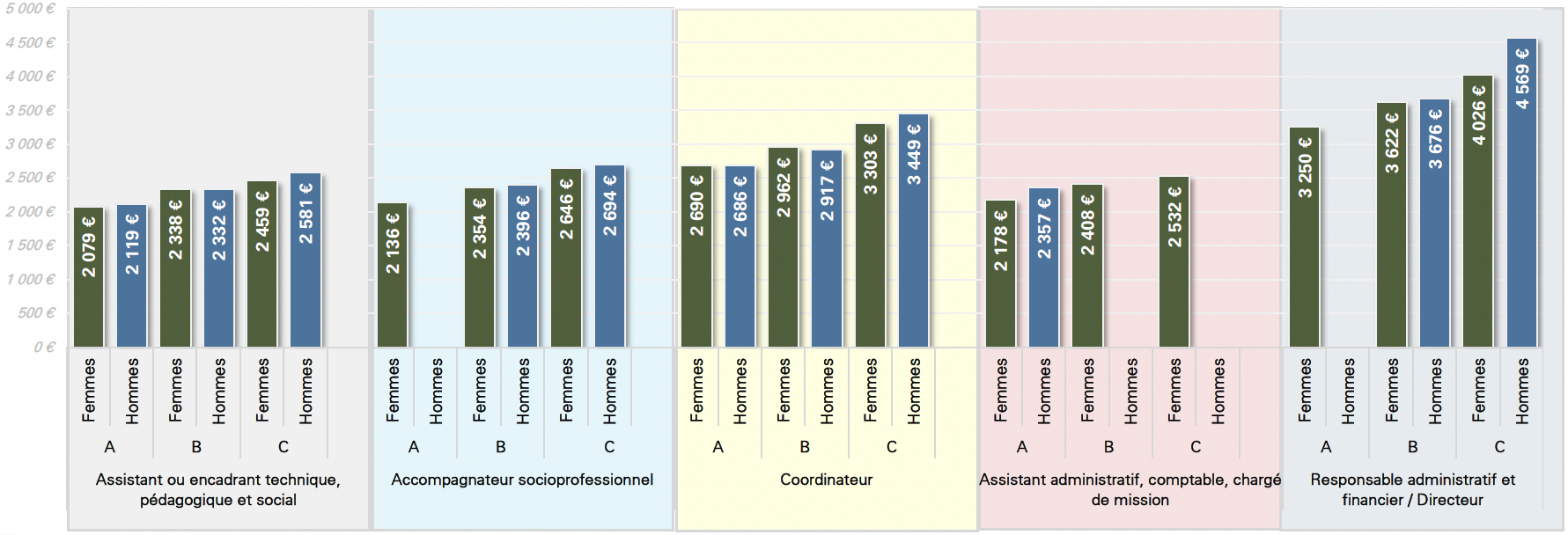
02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ÉGALITÉ SALARIALE

Des écarts de salaire subsistent entre femmes et hommes, y compris à niveau équivalent, même s'ils sont de faible ampleur

Parmi les salariés exerçant le métier d'assistant ou d'encadrant technique, pédagogique et social au niveau A, le salaire de base moyen s'élève à 2 079 € pour les femmes contre 2 119 € pour les hommes, soit 1,9 % d'écart

Salaire de base moyen selon le genre, l'emploi-repère et le niveau



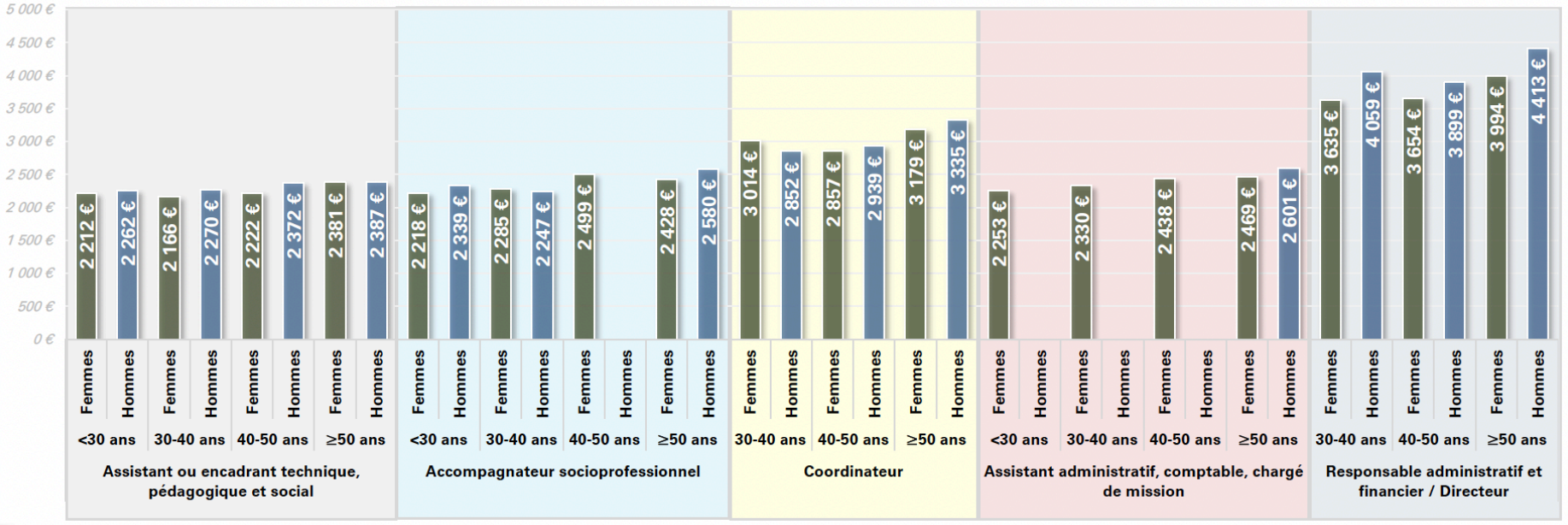
02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ÉGALITÉ SALARIALE

À âge équivalent, on observe aussi de légers écarts de rémunération entre les femmes et les hommes exerçant le même métier à temps complet

Les écarts restent marginaux pour la plupart des métiers, à l'exception des fonctions de responsable administratif et financier et de directeur de structure où la différence de salaire atteint par exemple 9,5 % en défaveur des femmes parmi les salariés 50 ans et plus

Salaire de base moyen selon le genre, l'emploi-repère et la tranche d'âge



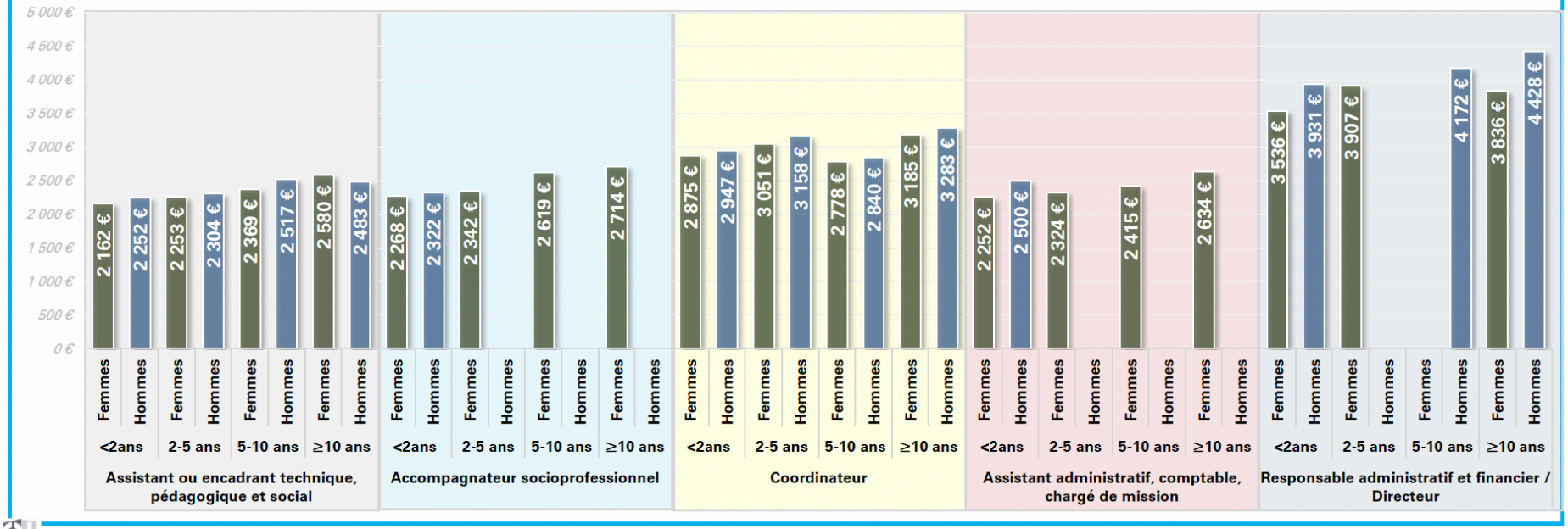
02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ÉGALITÉ SALARIALE

Les salaires des hommes sont parfois légèrement au-dessus de ceux des femmes à métier et ancienneté équivalents

Parmi les salariés exerçant le métier d'assistant ou d'encadrant technique, pédagogique et social ayant moins de 2 ans d'ancienneté, le salaire de base moyen s'élève à 2 162 € pour les femmes contre 2 252 € pour les hommes, soit 4,0 % d'écart

Salaire de base moyen selon le genre, l'emploi-repère et la tranche d'ancienneté



Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique réalisée en collaboration avec

02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

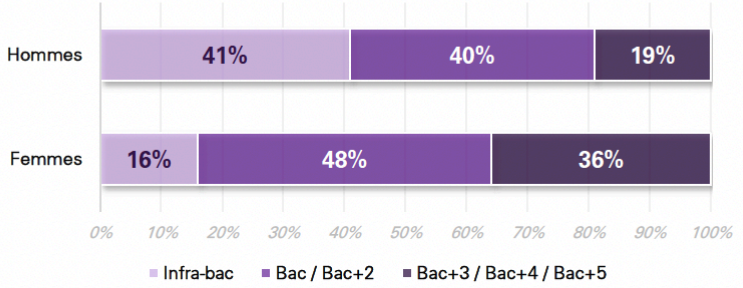
ÉGALITÉ SALARIALE

Les femmes sont généralement plus diplômées que les hommes, le niveau d'études n'est donc pas un facteur explicatif des écarts de salaire

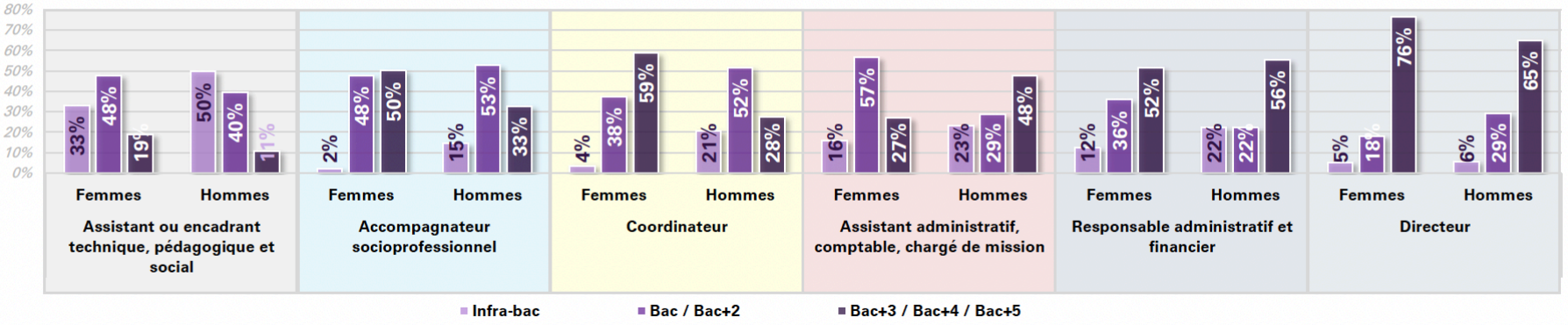
84% des femmes ont le bac ou un diplôme de niveau supérieur, contre 41% des hommes

- En particulier, 36 % des femmes sont titulaires d'un diplôme de niveau bac+3 ou plus, contre 19 % des hommes.
- Même à métier équivalent, les femmes sont généralement plus nombreuses que les hommes à être issues de parcours académiques longs.

Répartition des femmes et des hommes selon le niveau de diplôme



Répartition des femmes et des hommes par niveau de diplôme et par métier



02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

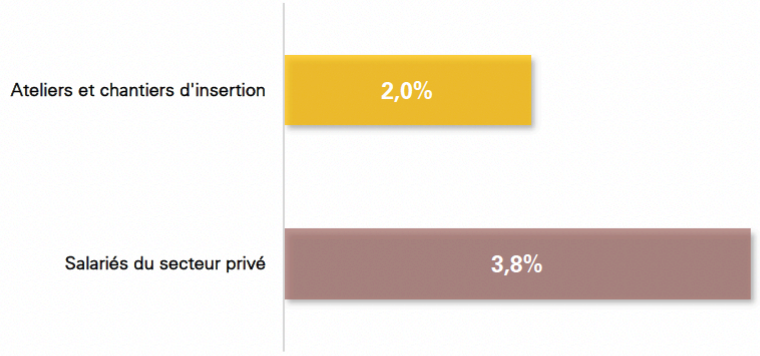
ÉGALITÉ SALARIALE

À postes et profils équivalents, un écart de salaire de 2,0 % persiste entre les femmes et les hommes

L'écart à postes et profils équivalents mesuré dans les ateliers et chantiers d'insertion est plus faible que la moyenne nationale tous secteurs confondus

- Les pages précédentes ont mis en évidence de légers écarts de salaire entre femmes et hommes, d'abord à métier équivalent, puis à niveau, à âge et à ancienneté équivalents. Elles ont également montré que les femmes sont en moyenne plus diplômées que les hommes.
- Pour aller plus loin, une modélisation économétrique permet d'isoler l'écart « à postes et profils équivalents », en neutralisant simultanément l'ensemble des caractéristiques citées. Dans les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), cet écart résiduel s'élève à 2,0 %, soit environ 50 € bruts par mois. Ce montant, bien que non négligeable, est près de deux fois inférieur à celui observé en moyenne dans l'ensemble des secteurs d'activité, ce qui témoigne d'un environnement salarial plus égalitaire au sein des ACI.
- Les structures des ACI disposent toutefois de marges de progression, à condition de s'appuyer sur un diagnostic adéquat (voir page suivante).

Écart de rémunération en faveur des hommes à postes et profils équivalents selon le secteur d'activité



02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

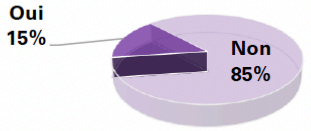
ÉGALITÉ SALARIALE

Des outils de diagnostic peu exploités par les structures

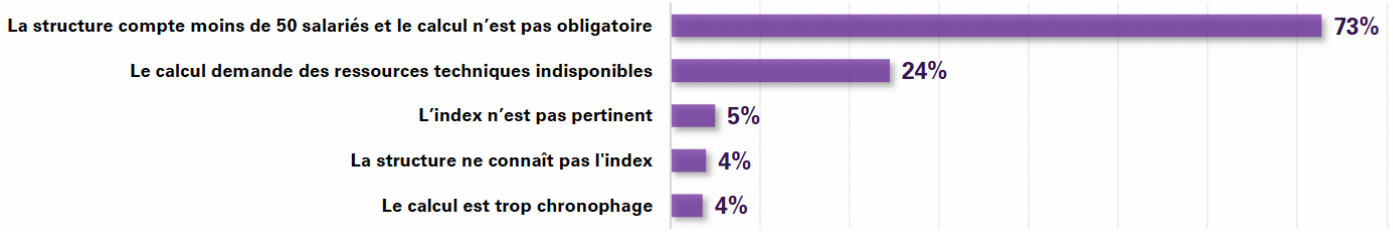
Seulement 15 % des ACI calculent leur index de l'égalité professionnelle

- La grande majorité (73 %) ne le fait pas, principalement parce qu'elles comptent moins de 50 salariés et ne sont donc pas soumises à l'obligation légale. Parmi les autres freins, 24 % des structures évoquent un manque de ressources techniques pour réaliser le calcul, 5 % jugent l'index peu pertinent – souvent parce qu'elles estiment que l'égalité est déjà effective dans leur organisation –, 4 % connaissent mal ou pas du tout l'outil, et enfin 4 % déclarent manquer de temps pour le calculer.

Part de structures calculant l'index de l'égalité professionnelle



Motifs avancés par les structures ne calculant pas l'index de l'égalité professionnelle



Moins de 10% des structures ont mené un diagnostic de situation comparée des femmes et des hommes, tandis que la mise à disposition des représentants du personnel d'une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) contenant des indicateurs sur l'égalité professionnelle est également rare

- Le diagnostic comparé femmes-hommes permet d'identifier les écarts en matière d'embauche, rémunération, évolution de carrière, formation ou conditions de travail. Ses résultats, intégrés à la BDESE, peuvent servir à négocier un accord sur l'égalité professionnelle ou à établir un plan d'action.
- La BDESE fournit aux représentants du personnel les données nécessaires pour évaluer la situation de l'entreprise et formuler des propositions, notamment lors des consultations sur la stratégie économique, la politique sociale ou les conditions de travail.

7% **Part de structures ayant mené un diagnostic de situation comparée H/F**

11% **Part de structures ayant mis à disposition des IRP une BDESE**

02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ÉGALITÉ SALARIALE

Même si les outils de diagnostic sont encore peu utilisés, un nombre non négligeable de structures ont déjà formalisé des pratiques en faveur d'une plus grande égalité

Les évolutions salariales suivent des règles préétablies dans plus de la moitié des ACI

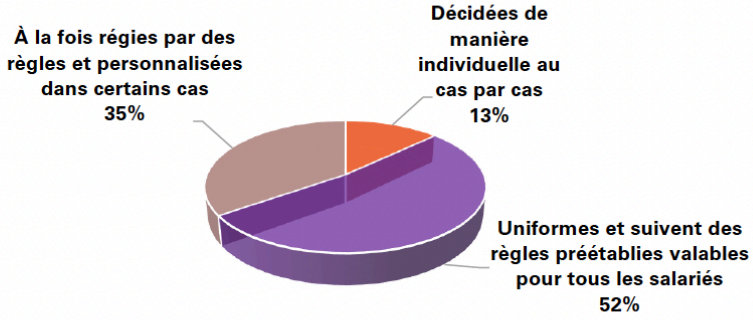
- 52 % des ACI appliquent des règles d'évolution salariale uniformes, valables pour tous les salariés, tandis que 35 % combinent ces règles avec des ajustements individualisés, et seulement 13 % prennent les décisions au cas par cas. Cette prédominance de critères standardisés peut contribuer à limiter les inégalités entre femmes et hommes, en offrant un cadre transparent pour les promotions et augmentations. En revanche, une personnalisation non encadrée des décisions peut introduire des biais, en particulier pour les salariées à temps partiel.

Un quart des structures ont mis en place au moins une mesure pour compenser les effets pénalisants du temps partiel

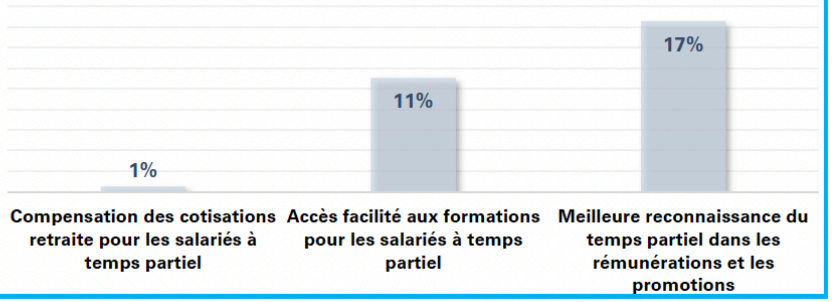
- Près d'un quart des ACI ont déjà mis en place au moins une mesure pour réduire les inégalités liées au temps partiel, ce qui montre une volonté de prendre en compte cette dimension dans les politiques salariales et de formation. Ainsi, 17 % ajustent les rémunérations et les promotions, 11 % facilitent l'accès à la formation pour les salariés à temps partiel, et 1 % compensent les cotisations retraite.

- Bien qu'elles restent minoritaires, ces initiatives témoignent d'une prise de conscience et d'un engagement des structures pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes induites par le temps partiel.

Répartition des pratiques des structures en matière d'augmentation salariale



Part de structures ayant introduit des dispositions pour mieux valoriser le temps partiel



Présentation des index reçus conformément à l'accord égalité professionnelle

Pour mémoire, l'accord collectif de branche relatif à l'égalité professionnelle signé en 2021 et étendu en 2023 prévoyait la transmission au secrétariat de branche des index « égalité professionnelle » réalisés par les structures. Le secrétariat paritaire a reçu 26 index de la part des structures. Des rappels avaient été transmis tout au long du 1er trimestre 2025. Le secrétariat paritaire a complété avec des index dont elle a eu connaissance en recherchant sur le site du ministère du travail.

En moyenne, et pour les index pour lesquels une conversion de la note sur 100 était possible au regard des indicateurs, il apparaît que la note est de 92/100. Parmi elles, 10 structures ont obtenu la note maximale de 100 points.

Pour mémoire, 5 indicateurs sont susceptibles d'être pris en compte pour les structures de plus de 250 salariés et 4 pour les structures de 50 à 250 salariés :

- Indicateur relatif à l'écart de rémunération
- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles
- Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant reçu les plus hautes rémunérations
- Indicateur relatif à l'écart de taux de promotions (uniquement pour les structures de 250 salariés et plus).

Cf. analyse des documents transmis sur la page suivante.

Tranche - Effectifs	Résultat global	Nombre de points max	Nb sur 100	Indicateur écart rémunération	écart augmentation individuelle	Augmentation retour congé maternité	10 + hautes rémunérations	écart taux promotion
50 - 250	**94**	**100**	**94**	39	35	15	5	Pas concerné
50 - 250	**50**	**60**	**/**	Non calculable	25	15	10	Pas concerné
50 - 250	**45**	**85**	**53**	0	35	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	**44**	**45**	**/**	39	Non calculable	Non calculable	5	Pas concerné
50 - 250	**49**	**50**	**/**	39	Non calculable	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	**40**	**60**	**/**	Non calculable	25	15	0	Pas concerné
50 - 250	**100**	**100**	**100**	40	35	15	10	Pas concerné
50 - 250	**84**	**85**	**99**	39	35	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	**76**	**85**	**89**	31	35	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	**50**	**50**	**/**	40	Non calculable	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	**40**	**50**	**/**	35	Non calculable	Non calculable	5	Pas concerné
50 - 250	**75**	**85**	**88**	40	25	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	**94**	**100**	**94**	39	35	15	5	Pas concerné
50 - 250	**85**	**85**	**100**	40	35	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	**99**	**100**	**99**	39	35	15	10	Pas concerné
50 - 250	**40**	**45**	**/**	Non calculable	35	Non calculable	5	Pas concerné
50 - 250	85	85	**100**	40	35	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	73	85	**86**	33	35	Non calculable	5	Pas concerné
50 - 250	85	85	**100**	40	35	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	84	85	**99**	39	35	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	85	85	**100**	40	35	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	85	85	**100**	40	35	Non calculable	10	Pas concerné

Tranche - Effectifs	Résultat global	Nombre de points max	Nb sur 100	Indicateur écart rémunération	écart augmentation individuelle	Augmentation retour congé maternité	10 + hautes rémunérations	écart taux promotion
50 - 250	40	45	/	Non calculable	35	Non calculable	5	Pas concerné
50 - 250	72	85	**85**	37	35	Non calculable	0	Pas concerné
50 - 250	50	50	/	40	Non calculable	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	47	50	/	37	Non calculable	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	85	85	**100**	40	35	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	75	85	**88**	40	25	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	94	100	**94**	39	35	15	5	Pas concerné
50 - 250	85	100	**85**	40	35	0	10	Pas concerné
50 - 250	43	45	/	38	Non calculable	Non calculable	5	Pas concerné
50 - 250	86	100	**86**	36	35	15	0	Pas concerné
50 - 250	85	85	**100**	40	35	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	5	50	/	0	Non calculable	Non calculable	5	Pas concerné
50 - 250	10	10	/	Non calculable	Non calculable	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	80	85	**94**	40	35	Non calculable	5	Pas concerné
50 - 250	79	100	**79**	34	35	0	10	Pas concerné
50 - 250	83	85	**98**	38	35	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	85	85	**100**	40	35	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	65	85	**76**	40	15	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	81	85	**95**	36	35	Non calculable	10	Pas concerné

Tranche - Effectifs	Résultat global	Nombre de points max	Nb sur 100	Indicateur écart rémunération	écart augmentation individuelle	Augmentation retour congé maternité	10 + hautes rémunérations	écart taux promotion
50 - 250	75	85	**88**	40	35	Non calculable	0	Pas concerné
50 - 250	85	85	**100**	40	35	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	83	85	**98**	38	35	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	81	100	**81**	36	35	0	10	Pas concerné
50 - 250	80	85	**94**	35	35	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	84	100	**84**	39	35	0	10	Pas concerné
50 - 250	75	85	**88**	40	35	Non calculable	0	Pas concerné
50 - 250	80	85	**94**	40	35	Non calculable	5	Pas concerné
251 à 999	**79**	**85**	**93**	39	Non calculable	15	5	20
251 à 999	**65**	**70**	**/**	40	Non calculable	Non calculable	10	15
251 à 999	84	85	**99**	39	20	Non calculable	10	15
251 à 999	90	100	**90**	40	10	15	10	15
251 à 999	10	55	**/**	0	Non calculable	0	10	Non calculable
251 à 999	63	70	**/**	33	20	Non calculable	10	Non calculable
251 à 999	88	100	**88**	38	20	15	5	10

Tranche - Effectifs	Résultat global	Nombre de points max	Nb sur 100	Indicateur écart rémunération	écart augmentation individuelle	Augmentation retour congé maternité	10 + hautes rémunérations	écart taux promotion
		Moyenne	92					