x

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

ANNÉE 2023

Bilan de l'activité des partenaires sociaux au sein de la branche des ACI en 2023 4

1. L'agenda des instances tenues en 2023 : 4
2. La conclusion de trois accords collectifs. 4
3. La conclusion d'un accord réputé non écrit à la suite de l'opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives. 6
4. Les négociations intervenues au cours de l'année 2023. 9
5. Les arrêtés d'extension intervenus au cours de l'année 2023. 9
6. La dénonciation d'un accord collectif par le SyNESI. 9
7. Le pilotage de la commission frais de santé et prévoyance en 2023. 10
8. Le pilotage de la commission paritaire emploi et formation en 2023 11

Bilan des accords collectifs d'entreprise conclus au sein de la branche des ACI en 2023 21

Rémunération, primes et indemnisation 22
Télétravail 27
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. 28
Durée du travail, répartition et aménagement des horaires 30
Repos quotidien 32
Jours fériés 32
Congés payés et autres congés 33
Compte épargne temps 35
Représentants du personnel 35
Divers 35

Focus sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 38

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. 38
Données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes 40

ÉDITO DE LA PRÉSIDENCE DE LA CPPNI

L'année 2023 a continué d'être marquée par l'inflation généralisée qui avait commencé lors de l'année 2022. En raison de ce contexte exceptionnel, les partenaires sociaux ont souhaité mettre à jour les données de l'observatoire relatif au contexte économique des structures de la branche mais également les données relatives aux salaires. Une enquête a donc été effectuée au cours de l'année 2023 et les résultats ont été remis par le cabinet Quadrat en novembre 2023 aux partenaires sociaux.

C'est à l'aune de ces résultats qu'ont eu lieu les négociations de fin d'année relatives aux salaires minima au cours desquelles a été décidée une revalorisation du point de l'ordre de 3,5%.

Au-delà des salaires minima et dans le cadre du pilotage des comptes « santé » et « prévoyance », les partenaires sociaux ont fait le choix d'augmenter les garanties prévoyance pour la quasi-totalité des salariés et ceci sans engendrer d'augmentation des cotisations. Ces évolutions de garanties laissent à penser une amélioration d'ensemble des conditions de travail.

Plus largement, les partenaires sociaux de la branche se sont fortement mobilisés sur plusieurs thèmes de négociation, dont notamment le droit syndical et la représentation du personnel au sein de la branche, pour lesquels une issue favorable pour tous est attendue courant 2024.

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.).

Éric BOYER
Vice-président de la CPPNI
Président du SyNESI

Présidente de la CPPNI
Membre de la CGT

Catherine GATTI

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

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

Bilan de l'activité des partenaires sociaux au sein de la branche des ACI en 2023

Au cours de l'année 2023, 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 2023 :

Mois	CPPNI	Groupes de travail paritaires	CPNP-FS	CPNEF / SPP	Conseil de gestion	CPNR
Janvier				**25**		
Février	**2**	**28** (CQP-SP)		**9 et 24**		
Mars	**30**		**13 et 29**	**15**	**30**	
avril		**7** (CQP-SP)		**4** (SPP) **18 et 19**		
mai	**31**	**9** (CQP-SP) **31** (classification)	**24**	**10**	**31**	**17**
juin		**2, 13, 30** (CQP-SP)	**7**	**8** (SPP)		
juillet		**11** (CQP-SP)		**3 et 4**		
Septembre	**21**	**6** (classification) **22** (CQP-SP)	**20**	**27 et 28**		
Octobre	**19**	**6, 13, 20** (CQP-SP)	**4**	**12** (SPP) **25**		
Novembre	**22**		**29**	**30**		
décembre		**14** (CQP-SP) **14** (classification)	**13**			

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.*
BAD / ACI *: réunions paritaires regroupant la branche des Ateliers et Chantiers et celle de l'Aide à domicile sur le projet en cours.*
SPP *: Section paritaire professionnelle – les partenaires sociaux de la branche siègent au sein de la SPP « emploi et insertion » d'UNIFORMATION*

Au total, au cours de l'année 2023, 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 trois accords collectifs.

- Avenant n°32 du 18 avril 2023 relatif au régime conventionnel de prévoyance.

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

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

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

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

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

En parallèle, les partenaires sociaux ont souhaité harmoniser les différents textes conventionnels de la branche relatifs à la prévoyance pour clarifier les sources conventionnelles de ce dispositif et pour s'assurer de leur conformité aux dispositions légales et réglementaires (cf. lettre de dénonciation transmise par le SyNESI).

Cet avenant a été signé par l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales représentatives.

- Accord du 21 septembre 2023 relatif à la collecte des fonds conventionnels de branche pour le financement de la formation professionnelle

L'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 a modifié l'article L. 6332-1-2 du code du travail en laissant dorénavant le choix aux branches professionnelles quant au collecteur des contributions supplémentaires en matière de formation professionnelle. Il était initialement prévu qu'à compter du 1er janvier 2024, la possibilité de choisir entre l'opérateur de compétence habilité et les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-4 du code de la sécurité sociale et L. 723-2 du code rural et de la pêche maritime (ceci étant, le

législateur est finalement revenu sur cette possibilité a posteriori de la conclusion de l'accord ce qui n'a pas eu d'incidence sur la licéité de cet accord).

Après négociations au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation intervenues le 31 mai 2023, les partenaires sociaux ont fait le choix de continuer à confier la collecte de cette contribution à Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale, dont le champ d'intervention défini par arrêté inclut la branche des ateliers et chantiers d'insertion.

L'accord rappelle également le taux de contribution conventionnelle qui est fixé à 1,05 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 0,60 % du montant précité pour les entreprises d'au moins 11 salariés correspondant ainsi, pour toutes les structures, à une contribution totale à la formation professionnelle égale à 1,60 %.

Cet accord a été signé par l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales représentatives.

- **Avenant n°33 du 17 novembre 2023 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2024.**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire du salaire minimum 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° 31 du 12 décembre 2022.

Après plusieurs réunions de négociation s'étant tenues les 21 septembre et 19 octobre 2023 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 à la fois sur les salariés mais également sur la situation des structures.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2024, il a été prévu de relever la valeur du point à 6,90 euros.

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

3. La conclusion d'un accord réputé non écrit à la suite de l'opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives.

Un avenant a été signé entre le SyNESI et la CFDT le 31 mai 2023 pour modifier le titre 2 de la Convention collective des Ateliers et Chantiers d'Insertion relatif au dialogue social et aux droits syndicaux.

Les évolutions contenues dans cet avenant signé par le SyNESI et la CFDT étaient les suivantes :

- Droit syndical :
  - Augmentation des fonds du paritarisme de 50 % : 0,15 % de la masse salariale (au lieu de 0,1 % de la masse salariale dans notre précédent accord et 0,016% qui correspond au légal. En euro, cela correspond donc à une augmentation totale de plus de 330 000 euros à masse salariale constante en comparaison avec 2022).
  - Rémunération partielle des jours pris pour raisons syndicales : maintien du salaire pour 5 jours (aucun jour n'était rémunéré auparavant). L'employeur reçoit alors un chèque syndical.
  - Clarification du fonctionnement du chéquier syndical et précision que le versement d'un chèque syndical donne droit au maintien de la rémunération pour le salarié ;
  - Diminution du seuil d'effectif à partir duquel des délégués syndicaux peuvent être désignés : 9 salariés (au lieu de 11) ;
  - Maintien de la rémunération par l'employeur pour les salariés de la branche qui assistent aux commissions paritaires sans possibilité pour l'employeur d'obtenir un chèque syndical ;
  - Une demi-journée de repos pour les salariés assistant aux commissions paritaires lorsqu'elles sont situées à plus de 100km et si le temps de trajet est plus important que le temps de trajet habituel (un chèque syndical est alors remis à l'employeur) ;
  - Abondement du CPF (500 euros) pour les salariés de la branche qui ont exercé un mandat de représentant au sein des commissions paritaires (à condition d'avoir assisté à au moins 4 commissions par an pendant 4 années) ;
  - Possibilité de conserver l'ancienneté passée auprès d'une organisation syndicale (3 ans maximum) lorsque le contrat est intégralement suspendu pour que le salarié puisse occuper des fonctions syndicales ;
  - Obligation pour l'employeur d'informer chaque année, par tout moyen, de la disponibilité des adresses des organisations syndicales représentatives dans la branche ;
  - Mission de veille paritaire assurée par la CPNR aux fins de veiller, recenser, émettre des constats et faire des propositions relatives aux faits de discriminations dont elle aurait eu connaissance ;
  - Incitation pour les structures de moins de 200 salariés de faciliter autant que possible les rencontres des sections syndicales au sein de la structure ;

- Droit des représentants du personnel :
  - Diminution du seuil d'effectif à partir duquel le CSE doit être mis en place : 9 salariés (au lieu de 11) ;
  - Versement d'une dotation forfaitaire annuelle pour les frais de fonctionnement des CSE de moins de 50 salariés ;
  - Invitation systématique d'un représentant suppléant lorsqu'un seul représentant titulaire a été élu (tout collège confondu)

- Obligation de donner des informations aux salariés en parcours d'insertion lors de leur entrée dans l'ACI sur le dialogue social dans la structure. Information faite par les membres du CSE ou par les représentants syndicaux représentatifs
- Incitation de constituer un collège unique en respectant les dispositions légales et proposition de répartition des salariés au sein des collèges lorsqu'aucune OS n'est venue négociée le PAP après y avoir été invitée.

- Ces nouvelles dispositions plus favorables que la loi s'ajoutaient à celles déjà en vigueur et qui sont conservées :
  - Crédit d'heure pour les salariés pour recevoir de l'information syndicale : 4H par an pour les structures de moins de 50 salariés et 7h par an pour les structures de 50 salariés et plus
  - Crédit d'heure de 2h par mois pour les délégués syndicaux désignés dans les structures de moins de 50 salariés.
  - 12 jours d'absence autorisés pour effectuer un mandat syndical ou assister aux instances et congrès

Cet accord a fait l'objet d'une opposition majoritaire de la part de la CGT, FO et Solidaires.

- Position de la CGT
  - Cet avenant augmente le taux de cotisation dédié aux fonds du paritarisme uniquement au profit du syndicat patronal SyNESI puisque dans le même temps l'indemnisation forfaitaire des structures dans le cadre de l'utilisation du chéquier syndical (indemnisation payée par les organisations syndicales de salariée) augmente de 37,5%
  - Cet avenant contient une forte imprécision s'agissant de l'utilisation du chéquier syndical et du maintien de la rémunération des salariés bénéficiaires
  - Cet avenant ne prend pas en compte l'intégralité des temps de déplacement des négociateurs des organisations syndicales avec un maintien total de la rémunération
  - Le temps passé en groupe de travail paritaire oblige à utiliser le chèque syndical
  - Il y a confusion entre « chèque syndical » et « fonds du paritarisme » (ainsi ce n'est pas le chèque syndical qui permet la prise en charge du transport et de l'hébergement mais les fonds du paritarisme)
  - L'avenant ne stipule pas que c'est au syndicat patronal SyNESI de fournir les informations nécessaires à la négociation salariale conformément à l'article L. 2241-3 et à l'article L. 2241-9 du Code du travail.
  - Cet avenant n'intègre pas le statut protecteur lié aux mandats syndicaux (liés aux CPN, aux instances syndicales territoriales notamment)
  - Cet avenant ne permet pas aux organisations syndicales de fonctionner et donc de faire part à la démocratie et de faire vivre l'article 6 du Préambule de notre constitution, car il n'octroie pas de jours avec maintien de rémunération pour l'exercice du droit syndical au sein de l'entreprise pour les salariés syndiqués.

- Position de FO
    - Pour la FNAS FO, le droit syndical national ne peut être pris en charge par un chéquier syndical. En effet, cet avenant oblige l'utilisation du chéquier syndical pour financer :
        - Le coût des transports et d'hébergements pour se rendre en réunions paritaires ;
        - Les journées ou demi-journées de préparation des commissions et des groupes de travail paritaires avec limite ;
        - Le temps de réunion des groupes de travail paritaires.
    - Cet avenant ne prend pas en compte l'intégralité des temps de déplacement des négociateurs des organisations syndicales avec un maintien total de la rémunération.
    - Pour la FNAS-FO, il y a une trop grande confusion entre le « chèque syndical » et le « fonds du paritarisme ».
    - Plus largement, la FNAS FO reconnait de légères avancées sur le droit syndical et le droit des représentants du personnel mais regrette les faibles moyens accordés provenant du fonds du paritarisme entravant la liberté des parties de négocier et de contractualiser ensemble.
    - Pour la FNAS FO, il est urgent d'améliorer les garanties conventionnelles de la CCNT ACI. Il est urgent de répondre aux besoins de la branche professionnelle, en prenant en compte l'ensemble des organisations syndicales et leurs revendications.

- Position de Solidaires
    - Le système de chéquier syndical n'est pas privilégié par la majorité des organisations syndicales et aucun autre fonctionnement n'a été envisagé. Il y a un flou entretenu entre ce qui relève des fonds du paritarisme et de ce chéquier syndical.
    - La rédaction actuelle sur les précisions concernant son utilisation selon les différentes situations n'assurent pas un maintien de rémunération des salarié.e.s souhaitant l'utiliser pour des situations variées.
    - Cet avenant ne prend pas en compte l'intégralité des temps de déplacement des négociateurs des organisations syndicales avec un maintien total de la rémunération. Il limite également le nombre de jour de préparation liée à ces mandats.
    - L'avenant ne stipule pas que c'est au syndicat patronal SyNESI de fournir les informations nécessaires à la négociation salariale conformément à l'article L. 2241-3 et à l'article L. 2241-9 du code du travail.
    - Malgré des demandes et discussions à ce propos cet avenant n'intègre pas le statut protecteur lié aux mandats syndicaux (liés aux CPN, aux instances syndicales territoriales notamment). De plus, ces mandats nationaux et les groupes de travail nécessaires passent automatiquement par le chéquier syndical dans le texte tel qu''il est rédigé actuellement.
    - Cet avenant ne permet pas aux organisations syndicales de fonctionner autrement que par la rémunération des activités syndicales à un employeur.

L'absence de cadre du chéquier syndical monétise automatiquement toute activité syndicale, et donc, limite l'expression de ce droit en dehors des structures.

Ainsi, en raison de l'opposition, l'avenant conclu est réputé non écrit et n'est pas applicable.

4. Les négociations intervenues au cours de l'année 2023.

Les partenaires sociaux ont abordé plusieurs thèmes au cours de leurs négociations en 2023 :

- La négociation annuelle obligatoire sur les salaires minima pour l'année 2024
- La poursuite des négociations relatives à la refonte du titre II de la convention collective
- Le règlement intérieur de fonctionnement des commissions paritaires
- La durée du travail.

5. Les arrêtés d'extension intervenus au cours de l'année 2023.

Plusieurs textes ont été étendus au cours de l'année 2023 :

- L'arrêté du 3 février 2023 publié au journal officiel du 11 février 2023 a étendu l'accord du 20 septembre 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- L'arrêté du 8 février 2023 publié au journal officiel du 21 février 2023 a étendu l'avenant n°31 du 12 décembre 2022 relatif aux salaires minima.
- L'arrêté du 10 juillet 2023 publié au journal officiel du 26 juillet 2023 a étendu l'accord du 18 avril 2023 relatif au régime conventionnel de prévoyance. En raison d'une erreur de forme, un arrêté du 28 juillet 2023 publié au journal officiel du 5 août 2023 a procédé à une modification de l'arrêté du 10 juillet.
- L'arrêté du 8 décembre 2023 publié au journal officiel du 15 décembre 2023 a étendu l'accord du 21 décembre 2023 relatif à la collecte des fonds conventionnels de branche pour le financement de la formation professionnelle.

6. La dénonciation d'un accord collectif par le SyNESI.

Le SyNESI a dénoncé l'accord collectif de branche du 17 juin 2010 et ses avenants à savoir :

- Accord collectif du 17 juin 2010 relatif au régime conventionnel de prévoyance
- Avenant n°1 du 13 février 2012 à l'accord du 17 juin 2010 relatif à la prévoyance
- Avenant n°2 du 13 janvier 2012 à l'accord du 17 juin 2010 relatif à la prévoyance
- Avenant n°22 du 28 juin 2017 à l'accord du 17 juin 2010 relatif au régime conventionnel de prévoyance

En effet, lors des dernières négociations sur l'évolution du régime prévoyance, il a été unanimement décidé par l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs au sein de la branche « d'harmoniser les différents textes conventionnels de la branche relatifs à la prévoyance pour clarifier les sources conventionnelles de ce dispositif » (cf. préambule de l'avenant étendu n°32 du 18 avril 2023 relatif au régime conventionnel de prévoyance). Ainsi, « en raison de la superposition de plusieurs textes conventionnels, les partenaires sociaux ont souhaité clarifier les règles applicables en matière de prévoyance en les intégrant

directement au titre IX de la convention collective nationale des Ateliers et Chantiers d'Insertion » (cf. article 3 de l'avenant étendu n°32 du 18 avril 2023 relatif au régime conventionnel de prévoyance).

À cet égard, l'accord tel que négocié en 2010 et ses avenants n'avaient plus lieu d'être au regard de l'avenant étendu n°32 du 18 avril 2023 et ont donc fait l'objet d'une dénonciation de la part du SyNESI.

Le SyNESI a notifié cette dénonciation à l'ensemble des quatre organisations syndicales représentatives au sein de la branche ains qu'à deux organisations syndicales qui avaient été signataires de ces textes mais qui ne sont aujourd'hui plus représentatives au sein de la branche (CFE-CGC et CFTC).

Cette dénonciation a été transmise à la direction générale du travail et est maintenant publiée sur Légifrance.

7. Le pilotage de la commission frais de santé et prévoyance en 2023.

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%*

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 entrainant 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 sera menée au cours de l'année 2024.

Les partenaires sociaux ont également assuré le suivi de la mise en œuvre du fonds social dans le cadre du régime prévoyance. Le fonds qui était géré jusqu'à maintenant par AESIO a été repris par le groupe VyV en septembre 2023. Cela a permis de le redynamiser puisque les partenaires sociaux ont reçu des demandes d'aides exceptionnelles (3 en 2023) alors qu'ils n'en avaient reçu aucune au cours des 2 dernières années.

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 2022. L'analyse de ces comptes a permis de constater que le régime de prévoyance était excédentaire en 2022 contrairement au régime de frais de santé qui a été déficitaire.

8. Le pilotage de la commission paritaire emploi et formation en 2023.

Au cours de l'année 2023, 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 2023 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 déterminé également 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, tout un long de l'année 2023, 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.
- La branche professionnelle a proposé des **formations en matière de harcèlement et de lutte contre les discriminations**.
- La CPNEF **a continué ses travaux sur la valorisation des métiers** en faisant un focus sur les métiers d'encadrants techniques, ASP et directeurs. Un conventionnement a également été travaillé avec le cabinet OLECIO.

La branche a également décidé en 2023 de participer au financement par le biais d'abondement sur les projets suivants :

- Les formations mises en place dans le cadre de la promotion par l'alternance
- Le projet d'expérimentation mis en place avec l'aide à domicile
- Le plan pauvreté
- Le FNE formation

Les principaux chiffres :

1 Formations des salariés permanents financées par les fonds du PLAN LEGAL

Synthèse de l'utilisation des fonds : demande d'aide financière unique et actions collectives

Types de dossier	Nbre Dossiers	Nbre stagiaires	Nbre d'ACI
ACTION COLL	138	507	172
AIDE FINANCIERE UNIQUE	517	1 147	325
Total	**655**	**1 654**	**431**

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 avril**	390	873	276
CATALOGUE TRANSVERSAL	89	294	116
PROJETS INTERBRANCHES	39	181	58
DEV RH TPE	46	81	42
TRANSITION ECOLOGIQUE	51	139	37
FORMATION SSCT	15	38	17
ENVELOPPE DE SECOURS 2022	14	31	12
MEDIATION SOCIALE	6	12	6
AFEST	4	4	4
DIRIGEANTS BENEVOLES	1	1	1
Total	655	1 654	569

Classement du TOP 5 des formations les plus financées

Par domaines de formation	Nbre Dossiers	Nbre stagiaires	Nbre d'ACI
INGENIERIE FORMATION PEDAGOGIE	72	123	72
DEFENSE PREVENTION SECURITE	104	354	105
ENCADREMENT MANAGEMENT	72	153	74
INFORMATIQUE	2	36	11
ACTION SOCIALE	25	86	25

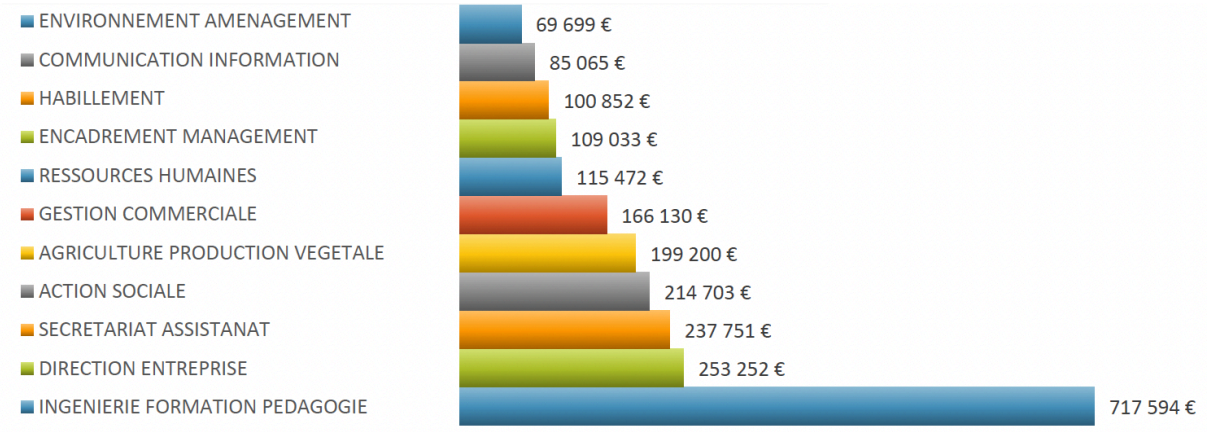
Par nature de Sanctions visées	Nbre Dossiers	Nbre stagiaires	Nbre d'ACI
ATTESTATION DE FIN DE STAGE	579	1 504	406
Titre pro : Encadrant technique d'insertion	4	9	6
Encadrant technique d'activités d'insertion par l'économique	6	6	4
Certificat d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité	13	16	10
Certificat de compétences professionnelles 1 du Titre professionnel encadrant technique d'insertion	1	2	2

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	62	54
AIDE EXERCICE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE	140	140
CAPP	159	159
CPRO	63	63
CPRO EXPERIMENTAL	4	4
FORMATION MAITRE APP	1	2
FORMATION TUTEUR AC	1	1
PROA * 1 ACI peut bénéficier de plusieurs dispositifs	59	47

Focus Formations financées par la PRO A	Nb ACI	Nb Stagiaires
Titre professionnel : Encadrant technique d'insertion	17	24
Encadrant technique d'activités d'insertion par l'économique	17	17
Titre professionnel : Conseiller en insertion professionnelle	6	6
Titre professionnel : Formateur professionnel d'adultes	4	6
Titre professionnel : Assistant ressources humaines	2	2
Responsable ressources humaines	1	1
Entrepreneur de l'économie sociale et solidaire	1	1
Dirigeant d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	1	1
Diplôme : Conseiller en économie sociale et familiale	1	1
Total	47	59

Classement TOP 10 des domaines de formations les plus financés



2 Formations des salariés permanents financées par les fonds conventionnels

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

Dispositifs cofinancés	Taux de consommation
Contrat pro (dont contrat pro expérimental)	63%
FNE	47%
ProA	46%

Focus sur les contrats de professionnalisation cofinancés par les fonds conventionnels

Intitulé de formation	Nb stage
CONSEILLER EN INSERTION PROFESSIONNELLE	17
ENCADRANT TECHNIQUE D'INSERTION	9
Titre Professionnel Assistante de Direction	2
E.T.A.I.E. - Encadrant Technique d'Activités d'insertion par l'économie	5
BUT GESTION ADMINISTRATIVE ET COMMERCIALE DES ORGANISATIONS	1
CSFP STYLISME MODELISME	3
Certificat d'aptitude professionnelle : Maçon	1
TITRE PROFESSIONNEL EMPLOYE TECHNICIEN VENDEUR EN MATERIEL DE SPORT	2
responsable formation et développement des compétences	1
TITRE RNCP 5 CHARGEE D ACCOMPAGNEMENT SOCIALE ET PROFESSIONNEL	1
RNCP-NIVEAU 6 RESPONSABLE LOGISTIQUE DE L'ACTON HUMANITAIRE	1
GESTIONNAIRE DES RESSOURCES HUMAINES	1
Master Insertion et entreprenariat social et solidaire	1
TP MACONNERIE BATI ANCIEN	1
Assistant de comptabilité et d'administration en PME/TPE	1
Assistant technique média niveau B Coef 270	1
CHARGE DE DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES	1
Assistant de comptabilité et d'administration	1
Brevet de Technicien Supérieur Gestion et Protection de la Nature 2ème année	1
Master 2 Sciences de l'éducation parcours Didactique professionnelle	1
TITRE PROFESSIONNEL SECRETAIRE COMPTABLE	1
TP - secrétaire assistant	1
RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	1
Titre Professionnel Agent de maintenance	1
Diplôme de SC Po Grenoble - Parcours développement expertise économie sociale	1
Total général	**57**

Focus sur les PROA cofinancées par les fonds conventionnels

Intitulé de formation	Nb Stag
Titre professionnel : Encadrant technique d'insertion	23
Encadrant technique d'activités d'insertion par l'économique	13
Titre professionnel : Conseiller en insertion professionnelle	6
Titre professionnel : Formateur professionnel d'adultes	2
Entrepreneur de l'économie sociale et solidaire	1
Dirigeant d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	1
Total général	46

2 Formations des salariés permanents financées par les fonds conventionnels

DAFU + 50

79 % du budget est mobilisé

2435 Stagiaires

Top 10

Des domaines de formations	Nb stagiaires
DEFENSE PREVENTION SECURITE	747
LOGICIEL	257
INGENIERIE FORMATION PEDAGOGIE	203
MANUTENTION	190
ACTION SOCIALE	183
DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL	118
ELECTROTECHNIQUE	117
AGRICULTURE PRODUCTION VEGETALE	91
ENCADREMENT MANAGEMENT	84
TRANSPORT	80

Top 10

Des Sanctions les plus visées	Nb stagiaires
ATTESTATION DE FIN DE STAGE	1 964
Sauveteur Secouriste du travail	195
Certificat d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité	70
Habilitation électrique	40
Titre professionnel : Encadrant technique d'insertion	21
Recyclage Sauveteur secouriste travail	20
Maintien et actualisation de ses compétences de formateur SST	16
Permis de conduire catégorie BE	13
AIPR Concepteur	7
Encadrant technique d'activités d'insertion par l'économique	7

2 Formations des salariés permanents financées par les fonds conventionnels

DAFU - 50

99,9 % du budget est mobilisé

Top 10

Des domaines de formations	Nb stagiaires
DEFENSE PREVENTION SECURITE	649
LOGICIEL	247
INGENIERIE FORMATION PEDAGOGIE	219
MANUTENTION	187
ACTION SOCIALE	183
DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL	165
ENCADREMENT MANAGEMENT	108
AGRICULTURE PRODUCTION VEGETALE	97
ELECTROTECHNIQUE	68
SANTE SECTEUR SANITAIRE	53

Top 10

Des Sanctions les plus visées	Nb stagiaires
ATTESTATION DE FIN DE STAGE	2 202
Sauveteur Secouriste du travail	115
Certificat d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité	73
Habilitation électrique	26
Maintien et actualisation de ses compétences de formateur SST	8
Permis de conduire B ou VL "Voiture légère"	7
Certificat de qualification professionnelle : Encadrant pédagogique en situation de production	5
Accompagnement VAE	4
Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur de centre de vacances et de loisirs	4
Encadrant technique d'activités d'insertion par l'économique	4

2 Formations des salariés permanents financées par les fonds conventionnels

Actions collectives

49 % du budget est mobilisé

Régions	Intitulés de formation	Nb stagiaires prévisionnels
AUV-RH-ALPES	CONNAISSANCE DE L'IAE	11
	ENCADRANT TECHNIQUES MARAICHIERS : ENCADRER ET ANIMER UNE EQUIPE DE SALARIES EN CONTRAT D'INSERTION	5
	FORMATION GTA PRO ESSENTIEL	7
	MANAGEMENT DE DIRECTION DES STRUCTURES D'INSERTION	1
	MÉTHODES ET OUTILS POUR ENCADRER ET MOBILISER UNE ÉQUIPE DE SALARIÉS EN PARCOURS	9
	METTRE EN PLACE UNE COORDINATION ENTRE ETI ET CIP POUR LA CONSTRUCTION DES PARCOURS D'INSERTION	6
	MONITEUR INTERNE GESTES ET POSTURES	6
	REPERER ET ACCOMPAGNER LES PERSONNES EN SITUATION D'ADDICTION	7
	SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL MAC SST	8

Régions	Intitulés de formation	Nb stagiaires prévisionnels

BOURG-FR-COMTE	FORMATION ADDICTIONS PRECARITE INSERTION	9
	FORMER CONJOINTEMENT LES DIRIGEANTS DES JARDINS DE COCAGNE EN OCCITANIE AU PILOTAGE ECONOMIQUE ET FINANCIER	1
	QVT DIRECTEURS	8
	RGPD	1
BRETAGNE	COMPRENDRE ET METTRE EN OEUVRE LA PEDAGOGIE EXPERIENTIELLE ET L ADVP DANS L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL À L'INSERTION SOCIO PROFES	2
	CONDUITE D'ENGINS DE CHANTIER	7
	FACILITER L'ACCES A L'EMPLOI DURABLE DES PERSONNES EN PARCOURS IAE	1
	INITIATION A LA COMMUNICATION NON VIOLENTE	1
	LES BASES DE L'ORGANISATION DE LA PRODUCTION	1
	LUDOPÉDAGOGIE, CONCEVOIR ET ANIMER DES FORMATIONS PAR LE JEU	11
	MONTER, VERIFIER ET UTILISER LES ÉCHAFAUDAGES	7
	PREMIERS SECOURS EN SANTE MENTALE	2
	PRÉVENIR ET GÉRER DES CONFLITS	1
	PREVENTION DES USAGES DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL	1
	PRISE EN COMPTE DES SOUFFRANCES PSYCHIQUES DANS L'ACCOMPAGNEMENT	1
	UTILISER DU BOIS BRUT POUR CONSTRUIRE DES CLOTURES ET DU MOBILIER DE JARDIN	5
GRAND-EST	ANIMER UNE FORMATION	1
	EBP PAIE	7
	ENCADRANT TECHNIQUES MARAICHIERS : ENCADRER ET ANIMER UNE EQUIPE DE SALARIES EN CONTRAT D'INSERTION	1
	FORMATION ADDICTIONS PRECARITE INSERTION	6
	FORMATION DES ENCADRANTS A LA RELATION DIFFICILE AVEC UN USAGER OU UN SALARIE EN PARCOURS	1
	LA POSTURE MANAGÉRIALE D'UN ETI	11
	RGPD	14

GUYANE	MAITRISER LES BASES DE L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN INSERTION VERS L'EMPLOI	5
HAUTS-DE-FRANCE	ANIMER UNE FORMATION	7
	COMMUNICATION ET COOPERATION	16
	DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL A LA PERFORMANCE ECONOMIQUE : LES CLES DE LA TRANSFORMATION CULTURELLE DANS L IAE	11
	ENCADRANT PEDAGOGIQUE EN SITUATION DE PRODUCTION	25
	ENCADRANT PÉDAGOGIQUE EN SITUATION DE PRODUCTION	6
	ETRE CONFRONTE A L'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN SITUATION D'ILLETTRISME	12
	FORMATION AFEST- TUTEUR ÉVALUATEUR	14
	FORMATION GESTION DU TEMPS ET DES PRIORITES	21
	PAIE SAGE	6
	POUR UN ACCOMPAGNEMENT POSITIF ET EFFICACE DES PUBLICS	11
	PREMIERS SECOURS EN SANTE MENTALE	12

IDF	ETAIE	6
	FINANCE POUR NON FINANCIERS	7
	FORMATION DES ENCADRANTS A LA RELATION DIFFICILE AVEC UN USAGER OU UN SALARIE EN PARCOURS	16
	FORMATION VAE DÉCOUVERTE	10
	LA FONCTION D'ENCADRANT TECHNIQUE	6
NORMANDIE	ARTICULER LES FONCTIONS TECHNIQUES, MANAGERIALES, PEDAGOGIQUES ET SOCIALES DE L'ETPS NIVEAU 1	14
	ARTICULER LES FONCTIONS TECHNIQUES, MANAGERIALES, PEDAGOGIQUES ET SOCIALES DE L'ETPS NIVEAU 2	7
	COMMENT PRENDRE EN COMPTE LES PROBLÉMATIQUES DE SANTÉ SPÉCIFIQUES DES SALARIÉS EN PARCOURS D'INSERTION ?	41
	COMMENT REPÉRER ET ACCOMPAGNER LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE ?	12
	FORMATION DES ENCADRANTS A LA RELATION DIFFICILE AVEC UN USAGER OU UN SALARIE EN PARCOURS	2
	FORMATION DES RÉFÉRENTS RSFP - RECONNAISSANCE DES SAVOIRS-FAIRE PROFESSIONNELS	13
	GÉRER LES SITUATIONS DE CONFLITS ET DE VIOLENCE	9
	GESTION DES CONFLITS	16
	HABILITATION ELECTRIQUE BR	9
	LA SIGNALISATION TEMPORAIRE DE CHANTIER	9
	MAC SST	17
NOUVELLE-AQUITAINE	ALLIER PRODUCTION, TRANSMISSION ET INSERTION	7
	FORMATION DES ENCADRANTS A LA RELATION DIFFICILE AVEC UN USAGER OU UN SALARIE EN PARCOURS	17
	METIER ROLE ET OUTILS DES ETPS PHASE 2 VERS UNE ORGANISATION APPRENANTE	**8**
	OFFICE 365 PRISE EN MAIN DES OUTILS COLLABORATIFS	11
OCCITANIE	ACCOMPAGNER DES PUBLICS EN INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE	8
	ENCADRER ET ANIMER UNE ÉQUIPE DE SALARIÉ	7
	FORMER CONJOINTEMENT LES DIRIGEANTS DES JARDINS DE COCAGNE EN OCCITANIE AU PILOTAGE ECONOMIQUE ET FINANCIER	12
	FORMER CONJOINTEMENT UN GROUPE D'ENCADRANTS À L'ANIMATION DE GROUPES DE PAIRS	6
	FORMER CONJOINTEMENT UNE GROUPE D'ENCADRANTS DE JARDINS DE COCAGNE EN OCCITANIE	7
	SAUVETEURS SECOURISTES DU TRAVAIL SST - INITIAL	**10**
	TRAVAILLER AVEC LA PSYCHOSE DANS LES INSTITUTIONS NON SPÉCIALISÉES	17
	TRAVAILLER ENSEMBLE EN EDUCATION POPULAIRE	7
PACA	APPREHENDER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX	6
	APPRÉHENDER LES THÉORIES DE L'ÉVALUATION POUR SE SITUER DANS LA RELATION PÉDAGOGIQUE	12
	ASP/ETPS: COLLABORER POUR ACCOMPAGNER VERS L'EMPLOI	18
	ENCADRANT PÉDAGOGIQUE EN SITUATION DE PRODUCTION	9
	ETPS LES BASES	7
	FORMATION DES ENCADRANTS A LA RELATION DIFFICILE AVEC UN USAGER OU UN SALARIE EN PARCOURS	2
	HANDICAP PSYCHIQUE ET EMPLOI	11

PAYS LOIRE	ACCUEILLIR DE NOUVEAUX SALARIÉS EN INSERTION	8
	ANIMER ET MOBILISER UNE ÉQUIPE DE PERMANENTS EN SIAE	8
	COLLECTER DE FACON PRESERVANTE Diagnostiquer le potentiel de réemploi/réutilisation, déterminer des prix de vente	8
	COMPRENDRE ET METTRE EN OEUVRE LA PEDAGOGIE EXPERIENTIELLE ET L ADVP DANS L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL À L'INSERTION SOCIO PROFES	7
	CONDUITE D'ENGINS DE CHANTIER	2
	ENCADRANT PEDAGOGIQUE EN SITUATION DE PROD	6
	ENTRETIEN DU PETIT MATÉRIEL	10
	EVALUATION DES COMPETENCES DES SALARIES	5
	FACILITER L'ACCES A L'EMPLOI DURABLE DES PERSONNES EN PARCOURS IAE	8
	FONDAMENTAUX DE L'ENCADREMENT	25
	FORMATION INITIALE AU MÉTIER D'ENCADRANT TECHNIQUE PÉDAGOGIQUE ET SOCIAL	7
	INITIATION A LA COMMUNICATION NON VIOLENTE	4
	LES BASES DE L'ORGANISATION DE LA PRODUCTION	5
	L'ESSENTIEL DU DROIT DU TRAVAIL POUR DE BONNES PRATIQUES RH LORS DE LA VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL	6
	L'IAE A 360°	18
	MAINTENIR ET ACTUALISER LES COMPETENCES SST	6
	MANAGEMENT DE DIRECTION DES STRUCTURES D'INSERTION	6
	MISE EN PLACE ET EXPLOITATION D'UN LOGICIEL DE GESTION DES DONNÉES D'UNE RECYCLERIE	8
	MONTER, VERIFIER ET UTILISER LES ÉCHAFAUDAGES	3
	PRAP IBC	6
	PREMIERS SECOURS EN SANTE MENTALE	13
	PRÉVENIR ET GÉRER DES CONFLITS	8
	PREVENTION DES USAGES DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL	7
	PRISE EN COMPTE DES SOUFFRANCES PSYCHIQUES DANS L'ACCOMPAGNEMENT	6
	SST INITIAL	18
	UTILISER DU BOIS BRUT POUR CONSTRUIRE DES CLOTURES ET DU MOBILIER DE JARDIN	8
	UTILISER LA TRONCONNEUSE EN SECURITE	9

3 Formations des salariés en parcours d'Insertion

PIC IAE 2023

RAPPEL

Dotation de fds publics dédiée au financement d'actions de formation : 57 578 000€
Cofinancement de la branche ACI : 2 000 000 €
Période de réalisation : 01/01/2023 au 30/04/2024
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

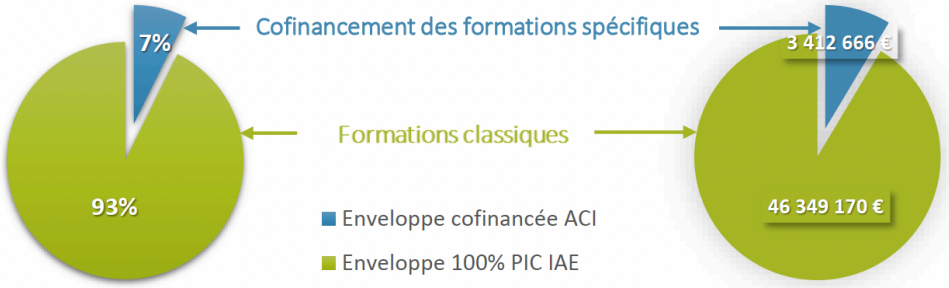
Les salariés de la branche des ACI sont les principaux bénéficiaires des fonds dédiés représentant 72,5% de l'effectif.

Nb Dossiers	Nb Stagiaires	Nb ACI
14 228	41 734	1036

Détail des coûts engagés (fonds publics)
ADHERENTS DE LA BRANCHE ACI

Couts Pédagogiques	Frais Annexes	Rémunération	Total mobilisé par les ACI
45 263 111€	1 094 321 €	3 404 404 €	**49 761 836 €**

Répartition des fonds publics engagés pour les salariés des ACI par nature d'enveloppe financière
(hors fds conventionnels ACI)



Nb ACI	Nb Stagiaires
1002	38 397

Top 5

des formations les plus financées	Nb stagiaires	Engagements CP
CQP SALARIE POLYVALENT	1216	4 794 572 €
MACON BATI ANCIEN	192	1 141 164 €
TP DÉVELOPPEUR WEB ET WEB MOBILE	97	1 032 206 €
PARCOURS INITIAL CQP ALS	65	471 900 €
FLE	291	469 960 €

Bilan des accords collectifs d'entreprise conclus au sein de la branche des ACI en 2023

Le secrétariat paritaire de la branche a pu recenser 30 accords d'entreprise conclus au sein de la branche professionnelle au cours de l'année 2023[2]. Moins d'accords ont donc été conclus en comparaison avec 2022 (36 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 29 reprises dans différents accords portés à la connaissance du secrétariat de la branche des ACI en 2023.

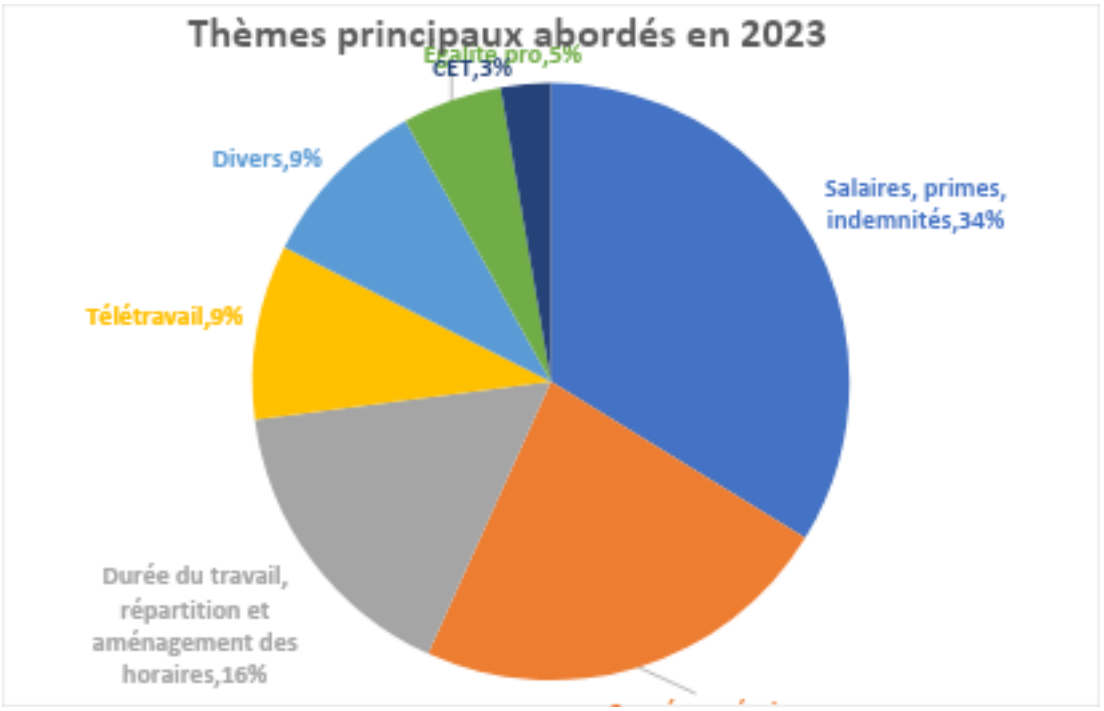
Comme l'année dernière, les accords collectifs ont été majoritairement conclus avec un ou plusieurs membres de la délégation du CSE.

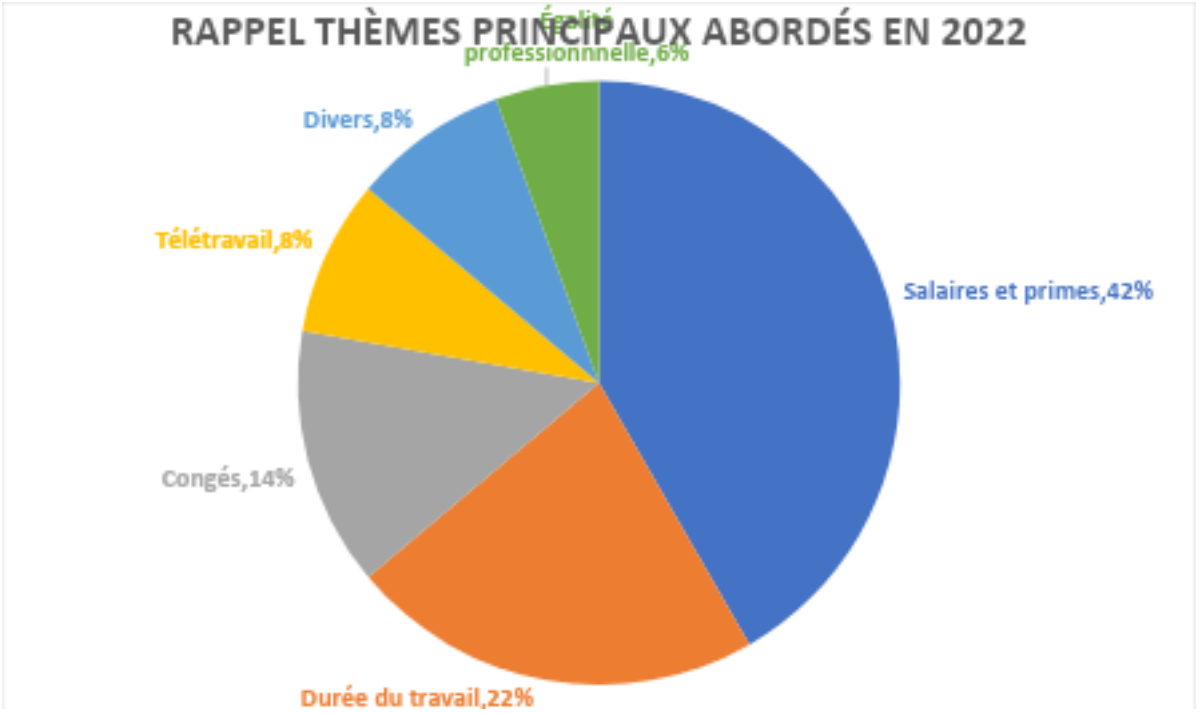
	Avec un délégué syndical ou un salarié mandaté	**Avec membre du CSE**	**Par référendum**
2023	40 %	57 %	3 %
2022	42 %	56 %	3 %

Parmi les accords conclus[3] avec un délégué syndical ou un salarié mandaté portant sur ces domaines et dont nous avons eu connaissance, 73% des accords ont été conclus par un salarié qui représentait la CFDT (contre 47% l'année dernière), 18 % par un salarié qui représentait FO (contre 40 % l'année dernière) et 9% par un salarié qui représentait la CGT (contre 33% l'année dernière). À noter que pour un accord, il n'était pas précisé le syndicat d'appartenance du salarié.

[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.

- **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 4% des salaires de base (hors primes) à effet du 1er juillet 2023 (cumulable avec les augmentations individuelles et l'augmentation du point ainsi que tout autre disposition conventionnelle).

Un autre accord collectif a prévu une augmentation collective de 5% pour les salariés ayant 6 mois de présence au 1er juillet 2023.

- **Structuration de la rémunération**

Pour mémoire, la branche fixe les salaires minima conventionnels. Ils se déterminent en multipliant le coefficient de chaque salarié par la valeur du point. Il était prévu lors de la mise en application de la Convention collective en janvier 2013 un salaire différentiel pour assurer le maintien du salaire sur la base des 12 mois précédents des salariés déjà présents. En novembre 2017, un avis d'interprétation de la branche a indiqué : « il est rappelé que la grille de classification définit les rémunérations minimales des emplois repères. Toutefois, elle recommande de ne pas diminuer le salaire différentiel tel que défini dans la Convention collective lors des augmentations de la valeur du point. Elle recommande par ailleurs aux employeurs de la branche de transformer ce différentiel en point d'indice ».

Un accord collectif va au-delà de ces dispositions et définit la structuration suivante de rémunération effective pour les salariés :

- Le salaire mensuel de base conventionnel correspondant au salaire minima de la branche
- Le salaire mensuel différentiel correspondant à la différence entre le salaire mensuel de base perçu par le salarié et le salaire mensuel conventionnel. Il s'agit d'une indemnité mensuelle différentielle qui permet de valoriser l'expérience, la reprise d'ancienneté, la technicité d'un salarié ou bien révèle une politique salariale supérieure aux recommandations de la CCN. Ce salaire est défini en euros.

- **Date application de la valeur du point**

Pour mémoire, chaque accord collectif fixe sa date d'entrée en vigueur. Les derniers accords relatifs aux salaires minima au niveau de la branche avaient prévu d'entrer en vigueur à compter du 1er janvier.

Un accord collectif d'entreprise a prévu que toute augmentation de la valeur du point de la CCN des ACI sera appliquée au sein de l'association le mois civil suivant la signature de l'accord, sans en attendre l'extension.

- **Prime de partage de la valeur**

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

Deux 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 :

- 500 euros par salariés en prenant pour critère de modulation le temps de travail effectif sur la période du 1er novembre 2022 au 30 octobre 2023.
- Montant variable selon une double formule de calcul
  - Pour les salariés ayant un coefficient 270 et plus : salaires bruts par salarié / masse salariale brute totale * 20 000 euros ;
  - Pour les salariés rattachés à l'ER « salarié polyvalent » : salaires bruts par salarié / masse salariale brute totale * 5000 euros.

- **Classification améliorée**

Pour mémoire, la Convention collective définit la classification de branche en fixant les coefficients et les points de progression professionnelle qui peuvent être attribués par l'employeur (le refus de les attribuer devant être justifié par écrit).

Un accord collectif conclu au sein d'une structure améliore les coefficients des salariés à l'embauche pour certaines classes conventionnelles :

- Assistant technique B : 300 au lieu de 270
- Assistant technique C : 310 au lieu de 285
- Assistant administratif niveau C : 316 au lieu de 305
- comptable niveau B : 300 au lieu de 280
- ASP niveau A : 325 au lieu de 285
- ASP niveau C : 357 au lieu de 345
- ETPS niveau B : 325 au lieu de 315
- ETPC niveau C : 366 au lieu de 345
- Directeur niveau C : 561 au lieu de 505

Cet accord prévoit également d'octroyer automatiquement les points de progression professionnelle sans que l'employeur puisse refuser. En contrepartie, le nombre est de 5 points pour l'ensemble des salariés.

Un autre accord collectif dans le cadre d'une UES prévoit son propre système de classification plus favorable par rapport à celui de la branche. Par exemple, en moyenne, l'emploi repère d'encadrant technique prévoit un minima d'environ +8,47%, celui d'ASP +12,96%, celui de coordinateur +7,7% et enfin celui de comptable +49%.

- **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 d'entreprise a prévu un dispositif plus favorable par l'augmentation du nombre de point : 8,5 points au lieu de 5 (sans rétroactivité).

Un accord prévoit la reprise d'ancienneté dès la date d'embauche. En outre, cet accord prévoit que pour les salariés présents avant le 1er janvier 2014, ils conservent leur ancienneté de 2 points par an. À compter du 1er janvier 2014, l'ancienneté est égale à 6 points au bout de 3 ans puis 2 points chaque année. L'ancienneté est proratisée pour les salariés à temps partiel.

Un autre accord prévoit que les points d'ancienneté s'acquièrent annuellement. Le nombre varie en fonction des années d'ancienneté et de la catégorie d'appartenance du salarié :

- Les salariés cadres bénéficient de 5 points tous les ans jusqu'à 10 ans d'ancienneté puis 4 points jusqu'à 20 ans et enfin 3 points à compter de 21 ans d'ancienneté ;
- Les salariés non-cadres bénéficient de 4 points tous les ans jusqu'à 10 ans d'ancienneté puis 3 points jusqu'à 20 ans et enfin 2 points à compter de 21 ans d'ancienneté ;
- Les salariés polyvalents bénéficient de 3 points d'ancienneté jusqu'à 10 ans de présence puis 2 points.
- La direction bénéficie de 7 points tous les ans jusqu'à 10 ans d'ancienneté puis 6 points jusqu'à 20 ans et enfin 5 points à compter de 21 ans d'ancienneté ;

Un accord collectif prévoit le versement d'une prime d'ancienneté de 45 euros tous les 3 ans en lieu et place de la prime de branche.

- **Titres-restaurants, frais de repas ou de déplacements.**

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

Un accord collectif a prévu l'attribution de titres restaurant au personnel administratif ne bénéficiant pas d'une autre forme de prise en charge des repas du midi. Le montant du titre est de 6,67 euros avec une participation de l'employeur à hauteur de 60 %.

Un accord collectif prévoit des frais de repas en cas de déplacement revalorisés à hauteur de 13 euros par repas lorsqu'il s'agit d'un déplacement en lien avec les missions du salarié.

Un accord collectif fixe les frais de missions pris en charge en cas de déplacement en invitant les salariés à privilégier le co-voiturage lorsque cela est possible ou la réservation de gites :

- Nuitée avec petit déjeuner : 90 euros
- Repas du midi : 20 euros
- Repas du soir : 25 euros

- Repas cuisiné par le salarié : 12 euros
- Prime de panier : 4,80 euros.

- **Prime de responsabilité.**

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

Un accord collectif prévoit une prime de responsabilité pour les encadrants adjoints lorsqu'ils remplacent de manière partielle des encadrants responsables en cas d'absence de ceux-ci. La prime est calculée sur la base du différentiel entre les coefficients et au prorata des heures réellement travaillées par l'encadrant adjoint.

- **Prime de salissure**

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

Un accord prévoit une prime de salissure pour les salariés ayant au moins 30 mois d'ancienneté et qui doivent porter des tenues de travail fournies par la structure pour des raisons de sécurité et d'hygiène. Le montant est de 20,36 euros par mois.

- **Prime de vacances :**

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

Un accord collectif prévoit une prime de vacances pour les salariés ayant 30 mois d'ancienneté. Elle est égale à 30% de l'indemnité de congés payés, hors congés pour ancienneté. Cette prime est calculée sur la base du congé principal soit 24 jours maximum. Elle est versée en juin de chaque année.

- **Indemnité de transport**

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

Un accord d'entreprise prévoit le versement d'indemnités kilométriques dans les conditions suivantes : en cas d'usage d'un véhicule personnel motorisé supérieur à 2 CV dans le cadre du travail sont remboursées quelle que soit la puissance du véhicule au taux validé par le Conseil d'Administration au début de chaque année civile. L'indemnité kilométrique des véhicules à moteur de moins de 2 CV est fixée à 35 % de l'indemnité pour usage de véhicule motorisé supérieur à 2 CV. Ce barème sera mis à jour sur proposition du Directeur(trice) général(e) et après approbation par le Conseil d'Administration.

- **En cas de maladie.**

Nous avons eu connaissance de 4 accords relatifs à l'indemnisation du salarié en cas de maladie. Pour mémoire, la CCN des ACI ne prévoit pas de dispositions spécifiques à ce sujet (en-dehors du régime de prévoyance).

Dans un accord collectif, il a été convenu d'augmenter la durée pendant laquelle les salariés bénéficient du maintien de salaire de leur employeur et de réduire le délai de carence (le passant de 7 jours à 3 jours) :

- Si le salarié a entre 1 et 6 ans d'ancienneté,
  - le salarié a droit à un maintien de salaires à100% du 4ème jour au 37ème jour.
  - Puis 81 % de son salaire du 38ème jour au 67ème jour assuré par la sécurité sociale, l'employeur et la prévoyance.
- Si le salarié a entre 6 et 11 ans d'ancienneté,
  - le salarié a droit à un maintien de salaires à100% du 4ème jour au 47ème jour.
  - Puis 81 % de son salaire du 48ème jour au 87ème jour assuré par la sécurité sociale, l'employeur et la prévoyance.
- Si le salarié a entre 11 et 16 ans d'ancienneté,
  - le salarié a droit à un maintien de salaires à100% du 4ème jour au 57ème jour.
  - Puis 81 % de son salaire du 58ème jour au 107ème jour assuré par la sécurité sociale, l'employeur et la prévoyance.
- Si le salarié a entre 16 ans et 21 d'ancienneté,
  - le salarié a droit à un maintien de salaires à100% du 4ème jour au 67ème jour.
  - Puis 81 % de son salaire du 68ème jour au 127ème jour assuré par la sécurité sociale, l'employeur et la prévoyance.
- Si le salarié a entre 21 et 26 ans d'ancienneté,
  - le salarié a droit à un maintien de salaires à100% du 4ème jour au 77ème jour.
  - Puis 81 % de son salaire du 78ème jour au 147ème jour assuré par la sécurité sociale, l'employeur et la prévoyance.
- Si le salarié a entre 26 et 31 ans d'ancienneté,
  - le salarié a droit à un maintien de salaires à100% du 4ème jour au 87ème jour.
  - Puis 81 % de son salaire du 88ème jour au 167ème jour assuré par la sécurité sociale, l'employeur et la prévoyance.
- À partir de 31 ans d'ancienneté :
  - le salarié a droit à un maintien de salaires à100% du 4ème jour au 97ème jour.

- Puis 81 % de son salaire du 98ème jour au 187ème jour assuré par la sécurité sociale, l'employeur et la prévoyance.

À noter qu'à partir de 3 ans d'ancienneté, cet accord prévoit que le salaire de l'employeur est maintenu à 100% pendant les 3 jours de carence de la sécurité sociale.

Un autre accord collectif prévoit que tout premier arrêt au cours d'une année civile sera dispensé de l'application des trois jours de carence de sorte que le salaire est maintenu en intégralité. En revanche, ce délai de carence est appliqué à compter du second arrêt maladie pris au cours de la même année civile.

Un autre accord collectif prévoit pour les salariés permanents ayant 2 ans d'ancienneté d'indemniser 3 jours d'arrêts de carence sur douze mois consécutifs en cas d'absence du salarié pour maladie. Ce même accord prévoit la mise en place de la subrogation.

Un accord collectif prévoit le maintien de salaire à 100% pendant les 90 premiers jours d'arrêt maladie puis à 75% entre le 91ème et le 179ème jours. Ces dispositions sont applicables aux salariés en CDI ou en CDD à compter de 18 mois d'ancienneté et pour les salariés en CDDI à compter de 48 mois de présence.

- **Indemnité de retraite.**

Pour mémoire, la CCN des ACI ne prévoit pas de dispositions spécifiques relatives à l'indemnité de retraite.

Un accord collectif prévoit le versement d'une indemnité de départ volontaire à la retraite équivalente à 1/10ème de mois salaire par année civile.

Un autre accord collectif prévoit le versement d'une indemnité de départ volontaire à la retraite dans les conditions suivantes :

- Entre 5 à 10 ans d'ancienneté : ½ mois de salaire
- Entre 10 à 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire
- Entre 15 à 20 ans d'ancienneté : 1,5 mois de salaire
- Entre 20 à 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire
- À partir de 30 ans d'ancienneté : 2,5 mois de salaire.

Télétravail

Au total, 7 accords d'entreprise traitent du télétravail.

Il est rappelé qu'en matière de télétravail, les accords relatifs à ce sujet appartiennent au bloc 3 ce qui signifie que les accords d'entreprise priment sur les accords de branche. La branche n'a pas prévu de dispositions à ce sujet à l'exception des femmes enceintes (cf. accord collectif relatif à l'égalité professionnelle conclu en 2021).

En synthèse, les accords conclus relatifs au télétravail prévoient les dispositions qui suivent.

Un accord prévoit le télétravail sur la base du volontariat mis en place par avenant aux contrats de travail en considération de la compatibilité du télétravail avec l'emploi exercé par le salarié notamment les modalités de réalisation des missions, la faisabilité technique, la compatibilité avec les impératifs de sécurité des données et l'autonomie du salarié. Le télétravail peut alors être mis en place sur 2 jours par semaine maximum (pour un salarié à temps complet).

Un autre accord collectif prévoit la mise en place du télétravail pour le personnel de direction, le salariés cadres, le personnel administratif et les ASP dans la limite de 2 jours par mois (uniquement pour les salariés à temps plein ou en forfait-jours).

Un accord collectif prévoit la mise en place du télétravail pour les salariés en CDI après la validation de la période d'essai sous réserve que le salarié et l'employeur l'acceptent. Pour être éligible, le salarié doit disposer d'une capacité d'autonomie suffisante, occuper un poste dont l'exécution en télétravail est compatible avec le fonctionnement du service et disposer du matériel informatique nécessaire (pas de précisions en revanche sur le nombre de jours).

Un accord collectif exclut du télétravail les salariés en insertion, alternants et stagiaires. Pour être éligible, il est prévu que le salarié doit avoir terminé sa période d'essai, il doit posséder la capacité à travailler de façon autonome (gestion du temps de travail, définir les priorités et fixer les échéances sur validation du responsable hiérarchique) et enfin il faut que le poste occupé et les missions y afférentes soient compatibles avec le mode d'organisation. La priorité peut être donnée aux salariés effectuant un temps de trajet important ou pour tenir compte de la situation familiale ou pour les salariés dont le poste nécessité un aménagement par suite des préconisations du médecin du travail. Le télétravail doit être mis en place par accord. Le nombre de jour est d'un par semaine pour les cadres, coordinateurs, ASP, formateur, personnel des fonctions supports et chargés de mission. Pour les encadrants techniques, le télétravail est d'une demi-journée par semaine. Les télétravailleurs sont équipés d'un ordinateur portable, un téléphone, une imprimante, des ramettes de papier/cartouche, une web-camera/casque et une clé 4G en cas de connexion insuffisante. L'indemnité versée est de 10 euros par mois pour les salariés travaillant 3 à 5 jours par mois et de 5 euros pour ceux télétravaillant 1 à 2 jours par mois.

Un autre accord collectif prévoit que le télétravail concerne les salariés à temps complet ou à temps partiel au moins équivalent à 80% d'un temps complet. Il peut être mis en place que pour les salariés ayant un an d'ancienneté. Les autres conditions d'éligibilité sont : l'autonomie, l'appartenance à un service dont le fonctionnement est conciliable avec le télétravail, l'exercice de fonctions compatibles avec le télétravail, la capacité de rendre compte de son activité en télétravail, la capacité d'effectuer le télétravail dans des espaces adaptés et le fait de maîtriser l'outil informatique. Enfin, le salarié doit disposer d'aptitudes professionnelles lui permettant d'organiser et gérer son temps de travail de manière efficace. Les salariés en CDDI sont considérés comme n'étant pas éligibles. En outre, le télétravail est limité si le nombre de salariés absents est trop important. Dans ce cas, cela se fait selon un

ordre de priorité en prenant pour critères la fréquence de recours au télétravail, l'éloignement géographique domicile-travail, la situation de handicap ou les contraintes personnelles spécifiques. Le télétravail régulier ne doit pas dépasser 4 jours par mois.

Dans un autre accord collectif, les salariés éligibles de manière générale au télétravail sont ceux dont l'emploi est compatible avec le travail à distance et dont les missions peuvent être réalisées en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Ne sont pas éligibles les salariés dont les fonctions exigent une présence physique permanente, les stagiaires et les métiers liés à la production, à l'accueil sur site, à la surveillance et à la sécurité, à l'entretien, au nettoyage et à l'assistanat. Ensuite l'éligibilité est précisée selon le type de télétravail (régulier ou occasionnel). Pour le télétravail régulier, cela concerne les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté, qui ont un niveau d'organisation et une maitrise du poste de travail permettant de travailler en autonomie, sous réserve que le télétravail ne perturbe pas le fonctionnement normal du service et que le salarié soit équipé du matériel professionnel nécessaire. Il n'est pas nécessaire de respecter ces conditions pour les salariés en situation particulière (handicap, recommandation du médecin du travail, femmes enceintes) qui peuvent alors bénéficier du télétravail dans des conditions adaptées. Le nombre de jours de télétravail est d'une journée maximum par semaine (l'accord précise que la garde d'un enfant de moins de 8 ans ne peut être effectuée dans le cadre d'une journée de télétravail). Une allocation forfaitaire est versée au salarié en télétravail : 2,60 euros par journée de télétravail régulier effectuée.

Enfin, un accord prévoit que le télétravail est ouvert aux fonctions et activités pouvant être exercées à distance. Les salariés doivent disposer d'une autonomie suffisante dans la tenue de l'emploi et d'un logement compatible avec le télétravail (bénéficier d'une surface réservée au télétravail, d'une installation électrique conforme, etc.). Le télétravail est sur la base du volontariat par des salariés ayant validé leur période d'essai. Le télétravailleur doit être présent au sein de son équipe au moins un jour par semaine. Un équipement nécessaire au télétravail est mis à la disposition des salariés et ils perçoivent une indemnité pour les frais d'installation (mise à disposition et maintenance du matériel informatique, et téléphone portable) et les factures de téléphone professionnel.

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 4 accords collectifs traitant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Dans un accord, il est prévu de sensibiliser les prescripteurs sur le fait que les activités sont ouvertes à tous pour rééquilibrer la part des femmes et des hommes.

- Dans un accord, la structure et l'OS ont défini pour chaque objectif, les actions à mettre en œuvre et les indicateurs de suivi.
    - Concernant l'objectif d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, la structure s'engage à ne pas organiser de réunions avant 8h et après 18h sauf circonstances exceptionnelles ;
    - Concernant l'objectif d'amélioration du rapport des effectifs entre femmes et hommes, l'action consiste à assurer une rédaction asexuée et attractive des offres d'emploi afin de ne pas générer un découragement des possibles candidats – candidates. En outre, une autre action consiste à augmenter le taux d'hommes rencontrés en entretien d'embauche pour les postes surreprésentés par des femmes pour le porter à 50% dans la mesure du possible en considération du nombre de candidature et vice-versa.
    - Concernant l'objectif d'accès équitable à la formation, l'action consiste à organiser, dans toute la mesure du possible, les formations sur des plages de travail « usuelles » en évitant de longs déplacements.
    - Concernant l'objectif de lutte contre les comportements discriminatoires, il est prévu la mise en place, avec le Service de Santé au Travail de la Région, une sensibilisation sur les comportements discriminatoires en entreprise. Mise en place d'un référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes. L'employeur s'engage à soutenir l'action du CSE en termes de mise en place d'outils pédagogiques de sensibilisation.
    - Concernant l'objectif de continuer l'absence totale de disparité salariale en raison du sexe, il est prévu de garantir l'égalité de rémunération à l'embauche par le respect des mêmes critères objectivés de sélection pour tous les candidats afin que le choix du (ou de la) candidat(e) et la rémunération déterminée pour l'offre d'emploi avant sa diffusion résultent uniquement de l'adéquation entre le profil du (ou de la) candidat(e) compte tenu de son expérience et de ses qualifications et les critères requis pour occuper l'emploi proposé à la rémunération fixée.
    - Des dispositions sont également prévues pour les travailleurs handicapés en indiquant qu'une visite médicale doit être effectuée à l'embauche.
- Après avoir établi un diagnostic des conditions de travail et de la rémunération, un autre accord prévoit les mesures suivantes :
    - La structure s'engage à attribuer aux nouveaux salariés un coefficient à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes pour un poste de valeur égale ;
    - En cas de différences de salaires non justifiées par des critères objectifs (ancienneté, fonction), la structure s'engage à prendre des mesures individuelles pour remédier aux écarts en tenant compte de la situation économique de l'association ;
    - Concernant la lutte contre le harcèlement, il est prévu premièrement d'assurer une communication régulière sur la thématique du harcèlement moral et sexuel (notes d'informations, flyers, affichages). Deuxièmement, de mettre en œuvre une formation à destination du référent harcèlement sexuel, direction et service RH. Et enfin, de mobiliser les organismes assureurs dans la mise en œuvre d'action de prévention.

- Concernant les violences conjugales, les actions prévues sont d'informer les salariés contre les violences conjugales, rappeler régulièrement les dispositifs d'accompagnement et d'écoute à destination des victimes et tisser les partenariats avec des associations d'aides aux victimes ;
- Concernant les conditions de travail, il est prévu de mettre en place une charte télétravail ou un accord visant à définir les principes encadrant les modalités de mise en œuvre du télétravail occasionnel ;
- Concernant la santé et le mieux-être des salariés, il est prévu d'organiser des ateliers favorisant la qualité de vie, des ateliers sur le sommeil, le stress via des intervenants extérieur et des ateliers à destination des plus de 58 ans sur la thématique « retraite ».

 Après avoir établi un diagnostic et constaté qu'il n'existe pas d'écart de rémunération, un accord collectif prévoit 3 domaines d'actions : la rémunération effective, la formation et l'embauche.

- Sur la rémunération effective, il est prévu de garantir un salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, d'expérience et de compétences. Pour cela, un tableau comparatif des salaires est établi.
- Sur la formation, il est prévu de prendre en compte les contraintes liées à la vie personnelle et familiale qui peuvent entrainer des difficultés pour les salariés amenés à suivre une action de formation et veiller à organiser autant que possible des formations sur site ou en e-learning. Un suivi sera établi sur le nombre de salariés ayant suivi une formation par CSP et par sexe avec le nombre d'heures de formation par salarié selon le sexe.
- Concernant l'embauche, il est prévu de sensibiliser les personnes en charge du recrutement à l'égalité professionnelle et assurer un processus de recrutement qui se déroule dans les mêmes conditions. Un suivi sera fait sur le nombre de salariés recrutés par sexe.

Durée du travail, répartition et aménagement des horaires

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

Au total, 4 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. Néanmoins, cet accord est intervenu un an avant la réforme substantielle de 2016 relative à la durée du travail.

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 :

- Un aménagement annuel de la durée du travail avec une possibilité, si les besoins et l'organisation du service le permettent, de travailler 4 jours ou 4,5 jours ou 5 jours par semaine ou encore 4 ou 5 jours en alternance une semaine sur deux, le planning est remis mensuellement ou au moins 15 jours avant (avec modifications possibles 7 voire 3 jours avant en cas de situation d'urgence ou d'absence imprévisible d'un salarié). Cet accord prévoit une majoration du temps de repos en cas de travail accompli un samedi, dimanche (cela est décompté 1,35 pour 1h) jour férié ou entre 21h et 6h (cela est décompté 1,50 pour 1h) sans effet cumulatif.
- Un aménagement de la durée du travail des encadrants techniques sur 2 semaines d'une durée de 70h. Les salariés doivent organiser leur temps de travail et alerter si la charge de travail les conduit à travailler plus de 70h sur deux semaines.
- Un aménagement annuel de la durée du travail sur l'année civile :
    - pour les salariés à temps plein (cette durée pouvant se répartir pour certains salariés sur 4 jours, cf. ci-dessous pour les modalités de la semaine de 4 jours). L'horaire de travail peut varier d'une semaine à l'autre dans les limites hautes de 42h maximum et minimale de 0h hebdomadaire. En cas de dépassement exceptionnel de 42h, les heures effectuées sont considérées comme des heures supplémentaires à l'instar des heures effectuées au-delà de 1607h/annuel. Le contingent d'heures supplémentaires est de 150h.
    - pour les salariés à temps partiel dès lors que leurs contrats ont une durée supérieure à 1 an. L'horaire de travail peut varier d'une semaine à l'autre dans les limites ne pouvant excéder 1/3 de l'horaire prévu au contrat.
- Un aménagement annuel de la durée du travail du 1er février au 31 janvier concernant les encadrants techniques à temps plein. Les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration de la rémunération à hauteur de 10 % pour les 35ères heures et de 25% au-delà.

- **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.

Certaines structures de la branche ont conclu un accord de forfait-jours au cours de l'année 2023. 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 4 accords qui ont prévu un dispositif de :
- 192 jours au cours de l'année pour les cadres. L'accord prévoit une indemnité forfaitaire versée mensuellement correspondant à la formule suivante salaire brute / nombre de jours ouvrés dans le mois / 2.
- 218 jours au cours de l'année pour les cadres et les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.
- 218 jours au cours de l'année pour les cadres de niveau B ou C de classification qui disposent une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la

nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de la structure.
- 218 jours au cours de l'année pour les cadres tels que définis par la branche.

- **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 d'un dispositif d'astreinte selon les modalités suivantes. Le salarié doit être joignable par téléphone si besoin et doit pouvoir se rendre sur son lieu de travail dans un délai correspondant au temps de trajet habituel. La compensation est de 8 € par heures. Si le salarié est contacté, le temps travail est rémunéré avec les majorations éventuelles (l'accord prévoit en effet des majorations en cas de travail le samedi/dimanche ou la nuit/jour férié). Enfin, le salarié bénéficie d'un remboursement de ses indemnités kilométriques.

Dans un autre accord collectif, il est prévu que les cadres peuvent être d'astreinte au regard des activités de la structure. En compensation, les salariés bénéficient d'une indemnité de 20 euros brut par jour d'astreinte. Pendant l'astreinte, le salarié doit être joignable téléphoniquement et il doit pouvoir se déplacer si nécessaire sur place.

- **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 de 25% (pour les 8ères heures supplémentaires) ou une heure majorée de 50% (pour les heures suivantes). Afin de garantir le droit au repos du salarié, le solde d'heures de repos acquises ne peut dépasser 20h.

- **Semaine de 4 jours.**

Pour mémoire, la branche prévoit que la répartition des horaires peut être répartie de manière égale ou inégale jusqu'à 6 jours par semaine.

Dans un accord collectif dont nous avons eu connaissance, la semaine de 4 jours a été mise en place pour les salariés en CDI travaillant à temps plein en parallèle d'une annualisation du temps de travail. Le troisième jour de repos est déterminé en tenant compte du choix des

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

salariés et de la nécessité du service sans que la modification de ce troisième jour puisse se faire de manière unilatérale.

Dans un autre accord collectif, une structure s'engage à mener des réflexions pour étudier la faisabilité de la mise en place de semaines de 4 jours.

Repos quotidien

La convention collective de branche prévoit que la durée ininterrompue entre deux journées de travail ne peut être inférieure à 12h consécutives dans la semaine de travail.

La branche n'a pas eu connaissance d'accords collectifs d'entreprise conclus dans ce domaine en 2021.

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.

Un accord collectif a prévu le maintien de salaire également pour les salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté en cas de chômage du jour férié.

Un accord collectif a prévu des dispositions sur la journée de solidarité en fixant les conditions de prise de cette journée et en prévoyant que cette journée est offerte aux salariés « en contrats aidés ».

Un autre accord collectif prévoit qu'il sera procédé chaque année au mois de janvier à un décompte des jours fériés tombant sur un jour travaillé habituellement pour les salariés travaillant le samedi et pour ceux ne travaillant pas le samedi. Lorsque le calcul du nombre de jours fériés n'est pas identique, il sera attribué des jours de récupération aux salariés qui bénéficient d'un nombre de jours fériés moins importants (dans cette structure, deux types d'horaires existent : les horaires répartis du lundi au vendredi et les horaires répartis du mardi au samedi).

Congés payés et autres congés

- **Congés payés : fixation, calcul et durée.**

La convention collective de branche ne contient pas de dispositions spécifiques sur les congés payés.

Un accord collectif a fixé les modalités de décompte des congés payés en jours ouvrés.

- **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 10 jours en cas d'enfants malades de moins de 16 ans lorsque les salariés ont un an d'ancienneté.
- Un accord collectif accepte de rémunérer l'ensemble des jours pour enfants malades pris selon les situations (3 ou 5 jours).

- **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 à ce sujet (cf. dernière partie du rapport) 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) :

- 5 jours ouvrés pour un mariage ou PACS (au lieu de 4 au niveau de la branche)
- 2 jours pour un mariage/pacs d'enfant (au lieu d'1 au niveau de la branche)
- 2 jours pour un mariage/pacs d'enfant de conjoint (aucun au niveau de la branche)
- 12 jours ouvrés en cas de décès d'un enfant (au lieu de 5 jours au niveau de la branche)
- 14 jours ouvrés 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 ouvrés en cas de décès de l'enfant du joint (pas de dispositions au niveau de la branche)

- 4 jours ouvrés en cas de décès d'un père-mère-frère-sœur (au lieu de 3 jours ouvrés au niveau de la branche).

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

- 2 jours ouvrés en cas de mariage d'un enfant du salarié (au lieu d'un jour prévu par la branche);
- 6 jours ouvrés en cas de décès du conjoint (au lieu de 5 jours prévus par la branche)
- 4 jours ouvrés en cas de décès du père, mère, frère, sœur du salarié (au lieu de 3 jours prévus par la branche)

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

- 5 jours pour un mariage ou PACS (au lieu de 4 au niveau de la branche) ;
- 2 jours pour un mariage/pacs d'enfant (au lieu d'1 au niveau de la branche)
- 2 jours en cas de décès d'un grand-parent (au lieu d'1 jour au niveau de la branche)
- 2 jours en cas de décès de la belle-famille (la CCN n'est pas aussi large puisqu'il est question uniquement des beaux-parents).

- **Congés payés et maladie**

La convention collective ne prévoit pas de dispositions spécifiques à ce sujet.

Un accord collectif a prévu que les périodes d'absences inférieures ou égales à 6 mois pour maladie non professionnelle sont prises en compte pour le calcul des congés payés. Cette disposition est applicable à tous les salariés ayant 12 mois de présence dans l'association (à noter que cet accord a été conclu avant la loi relative aux congés payés).

- **Congés supplémentaires :**

- Un accord collectif prévoit le don de deux jours de congés à l'ensemble des salariés les 22 et 26 décembre 2023 ;
- Deux accords collectifs prévoient qu'une semaine de congés payés supplémentaire est octroyée aux salariés à partir de 2 ans d'ancienneté.
- Un accord collectif prévoit l'acquisition de congés pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté : 1 jour de congés tous les 5 ans dans la limite de 10 ans d'ancienneté. Ces congés sont à prendre au cours de l'année civile, à défaut, ils sont perdus.
- Dans un accord collectif, en raison de l'ancien statut collectif applicable, il a été décidé d'octroyer à des salariés 7,75 jours de RTT à tous les salariés (à temps plein ou temps partiel avec proratisation pour ces derniers) dès lors qu'ils ont 18 mois d'ancienneté pour les permanents et 24 mois d'ancienneté pour les salariés polyvalents.

- Un accord collectif prévoit des congés supplémentaires en fonction de l'ancienneté (18 mois pour les permanents et 48 mois pour les salariés polyvalents). Le nombre est de 8 jours ouvrés par an pour un salarié à temps plein (ce nombre est proratisé pour les salariés à temps partiel) ;
- Un accord collectif prévoit que la journée de solidarité est chômée et payée

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 deux accords portant en tout ou partie sur le compte épargne temps.

Il est prévu dans ces accords :

- Dans l'un des accords, il est d'abord rappelé que le CET est basé sur le volontariat et est ouvert à tous les salariés en CDI sans condition d'ancienneté. Avant de pouvoir utiliser le CET, le salarié doit l'avoir alimenté pendant 9 mois (à l'instar des dispositions de branche). Les jours pouvant alimenter le CET sont les mêmes que ceux prévus par la branche.
  En outre, ces crédits de congés peuvent être utilisés pour deux grandes raisons. D'une part, pour financer un congé, passage à temps partiel ou une cessation d'activité (congé lié à la famille, de longue durée, période de formation en dehors du temps de travail, passage à temps partiel, cessation d'activité ou congé de fin de carrière) et d'autre part une utilisation sous forme monétaire (pour financer des prestations de services à la personne dans le cadre du CESU, régler tout ou partie d'une dette avant saisie d'huissier, régler des factures d'eau ou d'électricité ou des quittances de loyer). Il n'est pas prévu en revanche un abondement de l'employeur contrairement à l'accord de branche.
  À noter qu'en cas de rupture, l'accord prévoit de verser au salarié une indemnité égale aux droits placés au CET le jour de la rupture clôturant ainsi le CET.
- Dans un deuxième accord, il s'inscrit dans l'accord de branche en reprenant les cas d'utilisation. Concernant le nombre de jours pouvant être capitalisés, ils sont limités à 16 par an. Seule la 5ème semaine de congés et les jours de repos des forfait-jours peuvent être ajoutés au CET. Un plafond est prévu : 87 984 euros à partir duquel les droits acquis doivent être convertis. L'accord adapte les dispositions de la branche notamment sur l'utilisation du compte, il prévoit des possibilités de revenir de manière

anticipée en cas de difficultés ou encore si le salarié souhaite renoncer à utiliser le compte. L'abondement prévu par la branche n'est pas repris.

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 proroger le mandat des CSE de six mois afin d'organiser les élections professionnelles.

Divers

- **Droit à la déconnexion**.

2 accords ont été conclu relatifs au droit à la déconnexion.

Pour rappel, l'accord relatif à l'égalité professionnelle et aux conditions de travail au niveau de la branche a prévu concernant le droit à la déconnexion les dispositions suivantes : « les structures doivent respecter le droit à la déconnexion des salariés. Un salarié ne doit pas être contraint à consulter sa messagerie ou utiliser son téléphone professionnel en dehors des heures de travail effectives. Pour rappel, le droit à la déconnection doit être négocié entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives afin de déterminer les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par la structure de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. À défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte, après avis du CSE, définissant les modalités de ce droit et prévoyant la mise en œuvre à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. Les structures peuvent s'inspirer des recommandations faites par l'INRS. »

Un accord collectif a été conclu par une structure afin de définir le droit à la déconnexion et définir les mesures visant à lutter contre l'utilisation des outils numériques en dehors du temps de travail. Il est notamment prévu qu'aucun salarié n'est tenu de répondre à des courriels, messages ou appels en dehors des heures habituelles de travail. En outre, des recommandations pratiques et RH sont donnés aux salariés (par exemple : s'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire, utiliser avec modération les fonctions « Cc » et « Cci »).

Un autre accord collectif a également défini le droit à la déconnexion et des actions à mettre en place. Il est notamment prévu des actions de sensibilisation à destination des

salariés disposant d'outils numériques professionnels. En outre, l'accord prévoit un article pour lutter contre la surcharge informationnelle liée à l'utilisation de la messagerie électronique et la lutte contre le stress lié à l'utilisation des outils numériques (il est notamment prévu des recommandations pour qu'un utilisateur s'interroge sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique par rapport à un autre moyen, sur les destinataires, fichiers à joindre, etc.)

- **Forfait mobilité durable**.

Le Code du travail prévoit à l'article L. 3261-3-1 du Code du travail que l'employeur peut prendre en charge, dans les conditions prévues pour les frais de carburant à l'article L. 3261-4, tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou leur engin de déplacement personnel motorisé ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, ou en transports publics de personnes à l'exception des frais d'abonnement mentionnés à l'article L. 3261-2, ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée définis par décret sous la forme d'un " forfait mobilités durables " dont les modalités sont fixées par décret.

C'est dans ce cadre qu'un accord collectif a été conclu par une structure de la branche avec des organisations syndicales représentatives. L'accord prévoit un montant d'indemnité fixé en fonction du kilométrage parcouru par an : 25 centimes par km parcouru avec un maximum de 200 euros. Cette indemnité concerne l'ensemble des salariés de la structure.

Un autre accord collectif prévoit une revalorisation de l'indemnité forfait mobilité durable déjà mise en place en la passant de 16,67 € à 20 €. Cela concerne les salariés utilisant un vélo pour les trajets domicile – lieu de travail. Cette indemnité n'est pas cumulable avec le remboursement des transports en commun.

- **Entretiens vélos gratuits**.

Un accord collectif accorde un entretien vélo annuel à l'ensemble des salariés pour développer la mobilité douce.

- **Dispense d'adhésion**.

Un accord collectif relatif à la mutuelle a prévu des dispositions spécifiques relatives à la dispense d'adhésion pour les salariés. I

- Salarié(e) ayant signé un contrat à durée déterminée de moins de 12 mois au sein de la structure.
- Salarié(e) bénéficiaire de la Complémentaire santé solidaire.
- Salarié(e) bénéficiaire d'une couverture complémentaire santé individuelle offrant des garanties au moins équivalentes à celles proposées par le régime obligatoire proposé par l'association GREN.

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 oeuve concrète de ces formations fait l'objet d'un suivi de la part de la CPNEF.

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 jour 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	1 jour ouvré tous les 3 ans pour le déménagement du salarié

rentrée scolaire pour les enfants entrant en classe de maternelles ou de CP	
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.

2022

Baromètre EMPLOI·FORMATION·COMPÉTENCES

2.4 L'égalité professionnelle femme homme

Chiffres clés

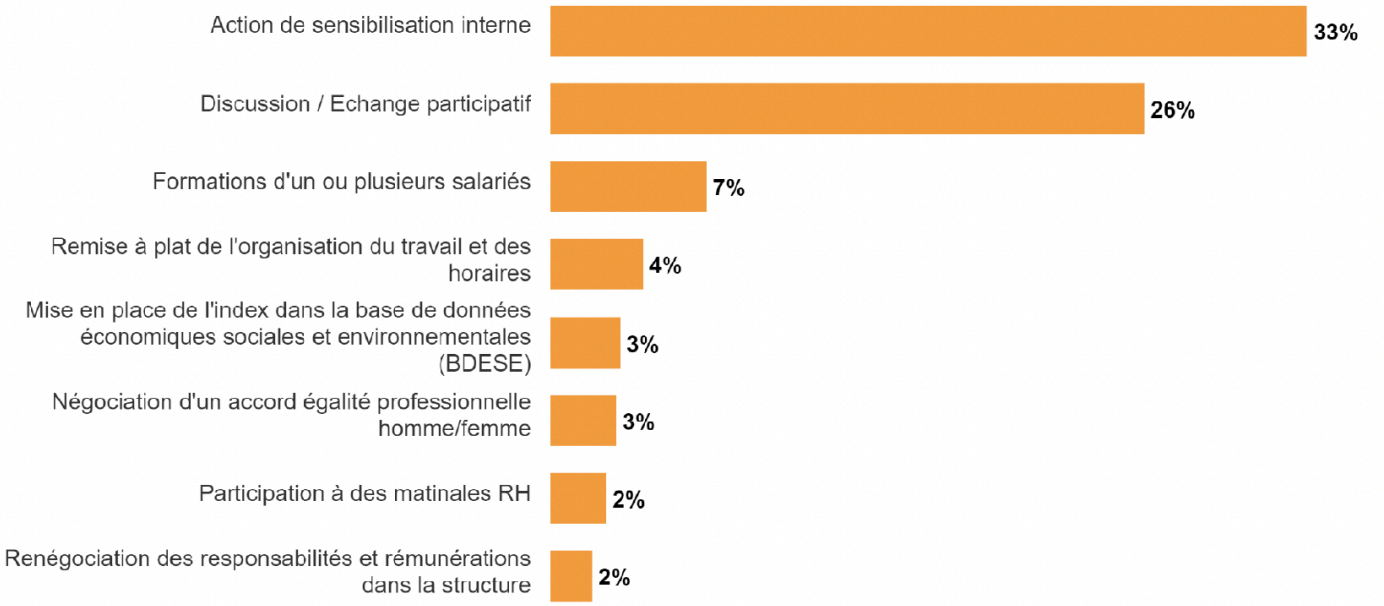
60%

des répondants de la branche des Ateliers et Chantiers d'insertion ont indiqué avoir mis en place une ou des mesures en lien avec l'égalité professionnelle femme homme en 2022

Nombre de répondants : 352

Avez-vous mis en place des mesures en lien avec l'égalité professionnelle femme homme ?

Plusieurs réponses possibles



Nombre de répondants : 352

2023

Baromètre EMPLOI FORMATION COMPÉTENCES

2.6 L'égalité professionnelle femme homme

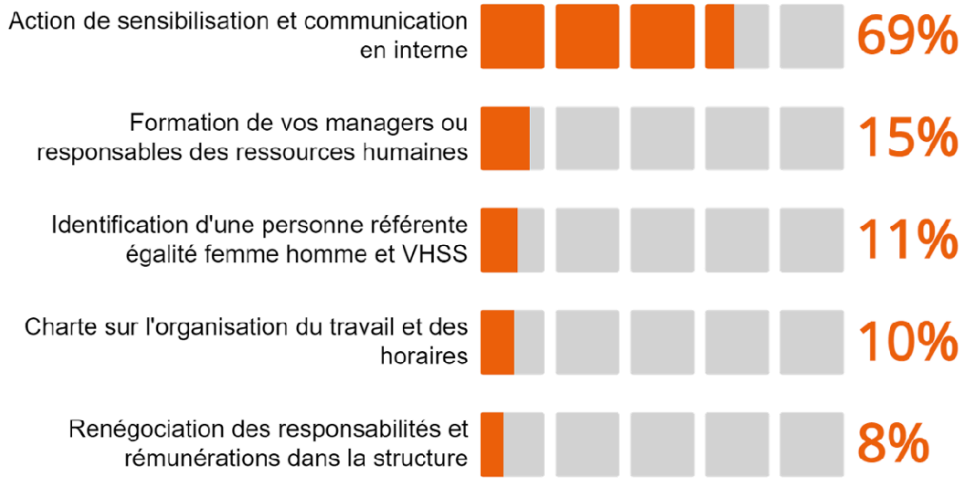
Chiffres clés

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)



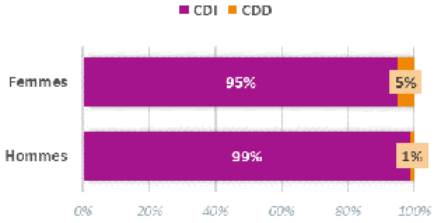
Nombre de répondants : 151

Données issues de l'observatoire 2020

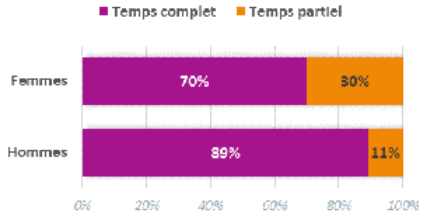
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

- Les ACI comptent seulement 35,2% de femmes parmi les salariés polyvalents en 2020, tandis que l'emploi est plutôt équilibré (51,0% de femmes) sur le périmètre des salariés permanents.
- Les métiers techniques sont en large majorité exercés par des salariés permanents masculins. À l'inverse, les femmes représentent au moins 80% des salariés des métiers d'accompagnement et de support administratif.
- Le temps partiel est nettement plus diffusé chez les permanentes femmes (30%) que chez les hommes (11%) contraintes d'exercice des métiers, flexibilité admise ou non...
- Les femmes restent en moyenne plus longtemps en poste (8 ans d'ancienneté) que les hommes (6,5 ans).

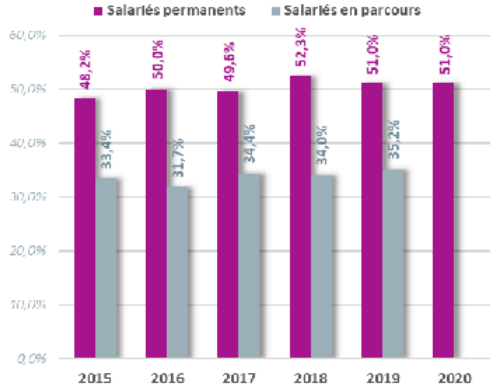
Contrats de travail des salariés permanents selon le genre



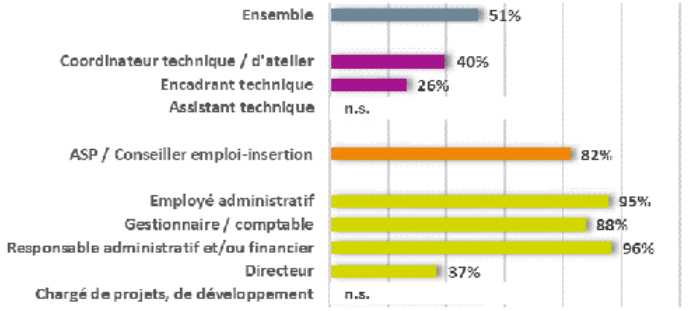
Temps de travail des salariés permanents selon le genre



Évolution du taux de féminisation de l'emploi selon le statut des salariés



Taux de féminisation des salariés permanents selon le métier exercé



Source : Traitements Quadrat-études, DADS salariés au 1/12/2020, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

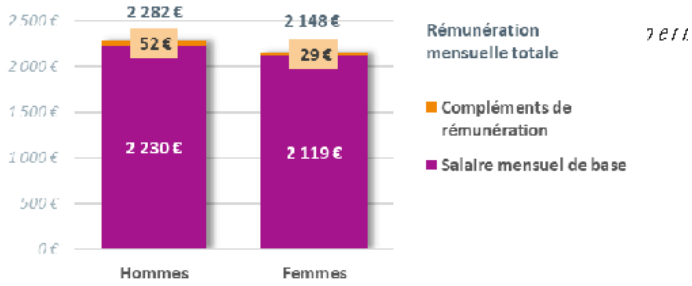
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES : CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

- Une présence homogène des femmes sur les trois niveaux de la classification et une surreprésentation sur les premiers coefficients : les permanentes femmes sont plus fréquemment positionnées sur le niveau C pour les métiers administratifs et de l'accompagnement. De même, les femmes sont équitablement réparties sur l'ensemble des coefficients (étendue des métiers administratifs...).

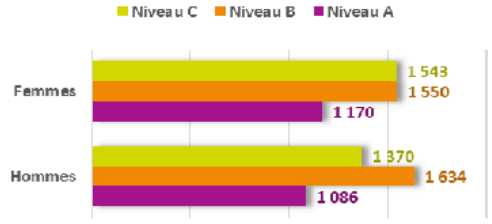
- En répercussion directe de la forte masculinisation des métiers de directeur et de coordinateur, l'accès au statut cadre est deux fois moins fréquent pour les salariées femmes que pour les hommes.

- Les salariées permanentes gagnent en moyenne 2 148 € bruts mensuels, primes et indemnités comprises. L'écart brut de rémunération est estimé à -134 €, soit 5,9% de la rémunération. L'écart dit « ajusté » de rémunération, qui neutralise les effets de structure (emplois occupés, temps de travail, types d'employeurs...) s'élève toutes choses égales par ailleurs à environ 110 €, soit 5% du salaire mensuel moyen.

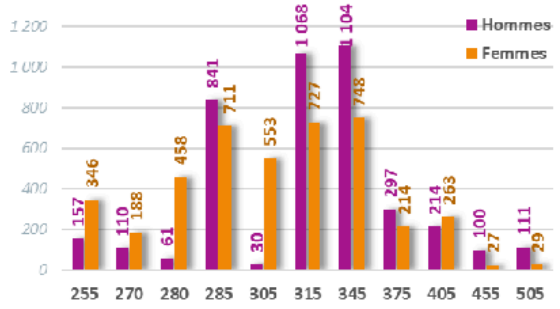
Rémunération brute mensuelle moyenne selon le genre



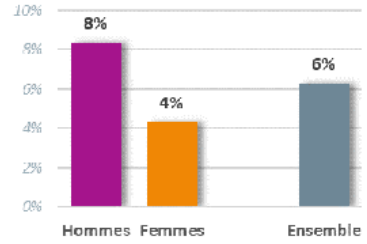
Distribution des salariés permanents selon le genre et les niveaux de la classification, tous emplois repères confondus



Distribution des salariés permanents selon le genre et le coefficient de la classification, tous emplois repères confondus



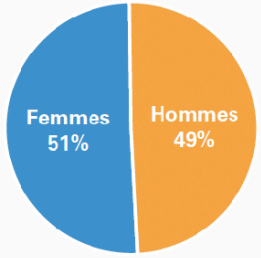
Part des salariés permanents ayant le statut cadre selon le genre



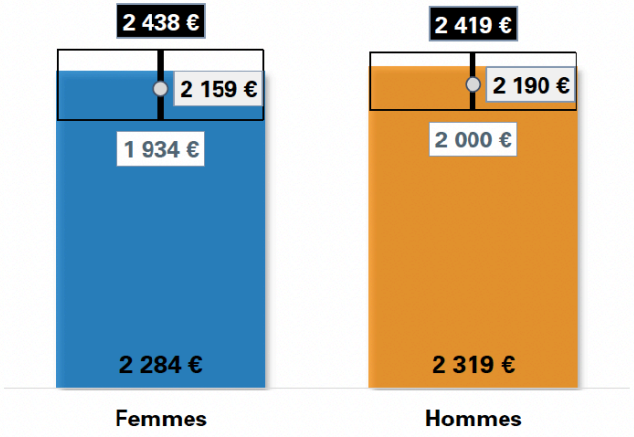
Peu d'écarts de salaire selon le genre

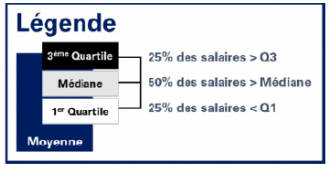
- Les salaires des femmes et des hommes à temps plein sont relativement proches : 2 284 € pour les femmes contre 2 319 € pour les hommes en moyenne.
- Cependant, les femmes occupent sensiblement les mêmes postes que les hommes (coefficients moyens proches), les écarts de salaire observés ne sont donc pas toujours explicables (voir notion d'écart ajusté page suivante).
- En outre, les salaires présentés ici sont calculés parmi les personnels à temps plein uniquement. Or, 30% des femmes évoluent à temps partiel contre 11% des hommes. Ainsi, les écarts de salaire ne faisant pas abstraction de cette différence de temps de travail sont plus conséquents (voir encadré).

Répartition des salariés selon le genre

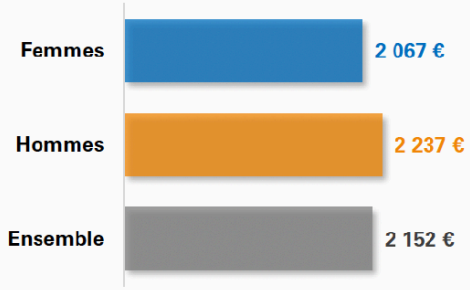


Salaire brut de base selon le genre





Salaires bruts de base moyens intégrant les salariés à temps partiel



Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique réalisée en collaboration avec la branche, 2023.

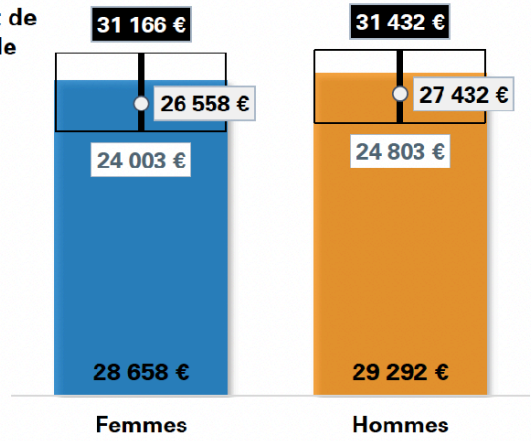
05 DÉTERMINANTS DE LA RÉMUNÉRATION DES PERMANENTS

PROFIL DES SALARIÉS

Les écarts de rémunération selon le genre s'accroissent légèrement après intégration des primes

- Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes sont légèrement supérieurs aux écarts de salaire : 28 658 € de rémunération totale en moyenne pour les femmes contre 29 292 € pour les hommes.
- En effet, 57% des hommes perçoivent au moins une prime ou un complément contre 53% des femmes. De plus, les montants versés aux hommes sont en moyenne supérieurs.

Salaire brut de base selon le genre



Primes et compléments bruts selon le niveau de diplôme

Genre	13e mois			Prime de partage de la valeur		
	Proportion de bénéficiaires	*Moyenne par bénéficiaire*	*Part dans la rémunération*	*Proportion de bénéficiaires*	*Moyenne par bénéficiaire*	*Part dans la rémunération*
Femmes	14,8%	**1 384 €**	0,7%	26,5%	**859 €**	0,8%
Hommes	15,9%	**1 955 €**	1,1%	30,5%	**898 €**	0,9%

Genre	Avantages en nature			Autres primes		
	Proportion de bénéficiaires	*Moyenne par bénéficiaire*	*Part dans la rémunération*	*Proportion de bénéficiaires*	*Moyenne par bénéficiaire*	*Part dans la rémunération*
Femmes	5,9%	**427 €**	0,1%	23,8%	**569 €**	0,5%
Hommes	6,2%	**516 €**	0,1%	25,9%	**742 €**	0,7%

Écart ajusté de rémunération

L'écart ajusté est l'écart moyen de rémunération annuelle entre les femmes et les hommes estimé économétriquement à profils et postes équivalents*. Il peut s'interpréter comme la différence de salaire purement due au genre.
Dans les ACI, l'écart ajusté de rémunération est presque identique à l'écart brut témoignant des similitudes de profils et de situations professionnelles entre les femmes et les hommes.

**c'est-à-dire en neutralisant les effets de structure influençant le salaire liés au métier occupé, au lieu de travail, à l'âge, à la position dans la classification et à l'entrée ou à la sortie de l'entreprise*

-670€

soit -2,3%

Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique réalisée en collaboration avec la branche, 2023. Rémunérations, primes et compléments calculés parmi les permanents à temps plein en CDI ou CDD et présents toute l'année.

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 14 index de la part des structures (des rappels avaient été transmis tout au long du 1er trimestre 2023). Il conviendra sans doute d'insister l'année prochaine sur l'obligation qu'ont les structures de transmettre ces index à la branche.

En moyenne, et pour les index pour lesquels une conversion de la note sur 100 était possible au regard des indicateurs, il apparait que la note est de 90/100. Parmi elles, 5 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	Nb de salariés précis	**Résultat global**	**Nombre de points max**	**Nb sur 100**	Indicateur écart rém	écart aug individu	aug retour congé mat	10 + hautes rém	écart taux promotion
50 - 250	53	**94**	**100**	**94**	39	35	15	5	Pas concerné
50 - 250	19	**35**	**45**	**/**	Non calculable	25	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	63	**40**	**85**	**47**	0	35	Non calculable	5	Pas concerné
50 - 250	150	**69**	**85**	**81**	39	25	Non calculable	5	Pas concerné
50 - 250	199	**50**	**50**	**/**	40	Non calculable	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	78	**40**	**60**	**/**	Non calculable	25	15	0	Pas concerné
50 - 250	120	**100**	**100**	**100**	40	35	15	10	Pas concerné
50 - 250	91	**85**	**85**	**100**	40	35	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	111	**84**	**85**	**99**	39	35	Non calculable	10	Pas concerné
251 à 999	263	**65**	**85**	**76**	40	10	0	0	15
50 - 250	140	**44**	**50**	**/**	39	Non calculable	Non calculable	5	Pas concerné
50 - 250	/	**50**	**50**	**/**	40	Non calculable	Non calculable	10	Pas concerné
251 à 999	515	**84**	**85**	**99**	39	20	15	10	Non calculable
50 - 250	140	**68**	**85**	**80**	38	25	Non calculable	5	Pas concerné
50 - 250	237	**85**	**85**	**100**	40	35	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	177	**79**	**85**	**93**	39	35	Non calculable	5	Pas concerné
50 - 250	142	**85**	**85**	**100**	40	35	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	91	**85**	**85**	**100**	40	35	Non calculable	10	Pas concerné
50 - 250	168	**45**	**45**	**/**	Non calculable	35	Non calculable	10	Pas concerné

Moyenne	90