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

ANNÉE 2022

Bilan de l'activité des partenaires sociaux au sein de la branche des ACI en 2022 5

1. L'agenda des instances tenues en 2022 : 5
2. La conclusion de trois avenants. 5
3. Les négociations intervenues au cours de l'année 2022. 6
4. Les arrêtés d'extension intervenus au cours de l'année 2022. 7
5. Le pilotage de la commission frais de santé et prévoyance en 2022. 7
6. Le pilotage de la commission paritaire emploi et formation en 2022 8

Bilan des accords collectifs d'entreprise conclus au sein de la branche des ACI en 2022 15

Rémunération, primes et indemnisation 16
Télétravail 18
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. 20
Durée du travail, répartition et aménagement des horaires 20
Repos quotidien 21
Jours fériés 22
Congés payés et autres congés 22
Compte épargne temps 24
Représentants du personnel 24
Divers 24

Focus sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 26

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. 26

ÉDITO DE LA PRÉSIDENCE DE LA CPPNI

L'année 2022 a été une année marquée par une forte inflation et l'invasion de l'Ukraine par la Russie provoquant une guerre aux portes de l'Union européenne non sans conséquence pour les pays européens.

C'est pourquoi, et de manière exceptionnelle, deux revalorisations du point ont été négociées au cours de l'année 2022. Une première négociation intervenue en mai 2022 et applicable à compter du 1er juin qui a permis l'augmentation de la valeur du point de 3,25% et une seconde intervenue en novembre et prenant effet au 1er janvier 2023 augmentant la valeur du point de 5%. Ces négociations ont pris à la fois en compte la demande de revaloriser les salaires minima dans un contexte difficile pour les salariés mais également les fortes contraintes économiques pesant sur les Ateliers et Chantiers d'insertion de la branche.

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.

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.).

Catherine GATTI
Présidente de la CPPNI
Membre de la CGT

Éric BOYER
Vice-président de la CPPNI
Président du SyNESI

PROPOS PRÉLIMINAIRES

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

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

Conformément à la loi, ce bilan doit comprendre :

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

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

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

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

Bilan de l'activité des partenaires sociaux au sein de la branche des ACI en 2022

Au cours de l'année 2022, 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 2022 :

Mois	CPPNI / CPNR	Groupes de travail paritaires	CPNP-FS	CPNEF / SPP	Conseil de gestion	BAD / ACI
Janvier	/	**13** (CQP-SP)	/	**27**	/	
Février	/	/	**4** (formation) **9 et 23**	**24**	/	**11**
Mars	**23**		/	**29-30** **31** (SPP)	/	
avril	**27**	/	/	**27**	/	**26**
mai	**10**		**4 et 11**	**24**	/	
juin	/	**13** (BAD/ACI)	**15 et 29**	**16** (SPP) **30**	**8**	**13**
juillet	**6**		/	**1**	/	**4**
Septembre	**7**	**6** (classification)	**21**	**28**	/	/
Octobre	**13**	**11** (classification) **17** (évolution prévoyance)	**5**	**26** **28** (SPP)	/	
Novembre	**24**	/	**30**	/	/	**18**
décembre	/	**16** (classification)	**14**	**7-8**	/	

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 2022, 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.

2. La conclusion de trois avenants.

- **Avenant n°30 du 31 mai 2022 relatif aux salaires minima au 1er juin 2022.**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire du salaire minimum hiérarchique, les partenaires sociaux se sont retrouvés à plusieurs occasions 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. Cet accord a également été pris dans le cadre du contexte inflationniste exceptionnel. Les partenaires sociaux ont alors recommandé aux structures qui en avaient la capacité de donner plus d'ampleur à l'accord.

Après plusieurs réunions de négociation s'étant tenues les 23 mars, 27 avril et 10 mai 2022 au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, les partenaires sociaux ont abouti à un avenant remplaçant celui du 15 février 2021. Dans cet avenant, les partenaires sociaux ont constaté la nécessité d'élever le montant du point et de remonter le plus bas coefficient de 255 à 265.

Ainsi, à compter du 1er juin, il a été prévu de relever la valeur du point à 6,35 euros.

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

- **Avenant n°1 du 31 mai 2022 relatif à l'accord du 2 novembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)**

En raison de la crise sanitaire consécutive à la pandémie de la Covid-19, les partenaires sociaux au niveau de la branche des ACI avaient décidé d'instaurer le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi ou activité partielle de longue durée dans un accord du 2 novembre 2020, étendu par un arrêté du 30 décembre 2020.

Par une ordonnance n°2022-543 du 13 avril 2022 et un décret n°2022-508 du 8 avril 2022, le gouvernement a souhaité prolonger la possibilité de recourir à ce dispositif dans un contexte sanitaire et économique incertain en raison notamment de l'épidémie du coronavirus toujours présente sur le territoire mais également en raison des conséquences économiques de la guerre d'agression russe en Ukraine (inflation des prix, difficultés d'approvisionnement, etc.).

Les partenaires sociaux ayant souhaité que la réforme bénéficie à l'ensemble des structures et salariés de la branche, ils ont conclu un avenant au dispositif permettant la mise en place de l'APLD par document unilatéral jusqu'au 31 décembre 2022 pour une durée pouvant aller jusqu'à 36 mois.

- **Avenant n°31 du 12 décembre 2022 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2023.**

Dans le cadre de la clause de suivi instituée dans l'avenant du 31 mai 2022 et de la négociation annuelle obligatoire du salaire minimum hiérarchique, les partenaires sociaux se

sont retrouvés à plusieurs occasions 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. Cet accord a également été pris dans le cadre du contexte inflationniste exceptionnel. Les partenaires sociaux ont alors recommandé aux structures qui en avaient la capacité de donner plus d'ampleur à l'accord.

Après une réunion de négociation s'étant tenue le 24 novembre 2022 au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, les partenaires sociaux ont abouti à un avenant remplaçant la valeur du point telle que décidée par l'avenant du 30 mai 2022.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2023, il a été prévu de relever la valeur du point à 6,67 euros.

Cet avenant a été signé à l'unanimité des organisations représentatives.

3. Les négociations intervenues au cours de l'année 2022.

Au-delà des accords conclus au cours de l'année 2022, les partenaires sociaux ont abordé plusieurs thèmes au cours de leurs négociations :

- La négociation annuelle obligatoire sur les salaires minima pour l'année 2022 et 2023.
- La poursuite des négociations relatives à la classification
- La poursuite des négociations relatives à la refonte du titre II de la convention collective
- La mise en œuvre de l'accord égalité professionnelle (notamment concernant la mise en place d'une formation de branche
- Le règlement intérieur de fonctionnement des commissions paritaires
- Un guide et modèles proposé par le secrétariat de branche dans le cadre de l'intéressement à la suite du procès-verbal de désaccord conclu en 2021.

4. Les arrêtés d'extension intervenus au cours de l'année 2022.

Plusieurs textes ont été étendus au cours de l'année 2022 :

- L'arrêté du 3 août 2022 a étendu l'avenant n°1 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (cet arrêté a été publié au journal officiel du 4 août 2022). Ont été exclus de l'extension les termes « en cas de nouvelle prolongation du dispositif prévu à l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 et des délais de mise en œuvre tels que fixés à l'article 3 du décret n°202ç26 du 28 juillet 2020, le présent terme sera reporté d'autant de mois que nécessaires afin de permettre la survie de l'accord en fonction des délais prévus par la législation en vigueur ».
- L'arrêté du 25 août 2022 a étendu l'avenant n°30 relatif aux salaires minima au 1er juin 2022 (cet arrêté a été publié au journal officiel du 31 août 2022)

5. Le pilotage de la commission frais de santé et prévoyance en 2022.

Au sein de la branche des ACI, les partenaires sociaux se retrouvent régulièrement au sein de la commission paritaire nationale de prévoyance et frais de santé (CPNP-FS) afin de piloter le

régime mis en place à ce sujet 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.

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 2017. Au cours de l'année 2022, les partenaires sociaux ont également réfléchi sur une **proposition à soumettre à la CPPNI en matière d'évolution des garanties de prévoyance** au regard du caractère excédentaire du régime.

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 sont encore en cours.

Les partenaires sociaux ont également assuré le suivi de la mise en œuvre du fonds social dans le cadre du régime prévoyance.

En septembre 2022, les partenaires sociaux de la branche ont co-animé un webinaire avec les organismes assureurs recommandés portant sur le fonds social du régime prévoyance auquel 246 personnes s'étaient inscrites. Ce webinaire paritaire a permis de souligner l'attachement qu'ont les partenaires sociaux au régime mutualisé de prévoyance et a redynamisé ce fonds afin que les salariés s'en emparent.

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 2021. L'analyse de ces comptes a permis de constater que le régime de prévoyance était excédentaire en 2021 contrairement au régime de frais de santé qui a été déficitaire.

6. Le pilotage de la commission paritaire emploi et formation en 2022.

Au cours de l'année 2022, 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 2022 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 (c'était la première fois que la branche statuait sur le sujet).

Plusieurs projets ont été menés et suivis par la CPNEF :

- Un projet a été poursuivi en partenariat avec la branche de l'Aide à domicile. Les associations de la branche de l'Aide à domicile sont confrontées à une problématique récurrente de recrutement de personnel intervenant à domicile. Les ACI constituent quant à eux une première étape d'un parcours d'insertion. Identifier les besoins en emplois et compétences du territoire et préparer les salariés pour qu'ils puissent répondre aux besoins des structures est un enjeu essentiel pour la branche des ACI. L'enjeu pour les deux branches est donc de construire un partenariat opérationnel pérenne, tant au niveau national qu'au niveau des territoires, afin de développer et sécuriser les parcours des salariés des structures d'insertion vers les structures de l'aide à domicile. Ce projet qui a été initié en 2020 s'est poursuivi en 2022.
- Les partenaires sociaux ont continué leur réflexion concernant l'avenir des certifications de branche et plus spécifiquement celle du salarié polyvalent.
- Un appel d'offre relatif à la détermination des cabinets proposant des formations en matière de harcèlement et de lutte contre les discriminations a été mis en place par les partenaires sociaux.
- La CPNEF **a commencé des 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 2022 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

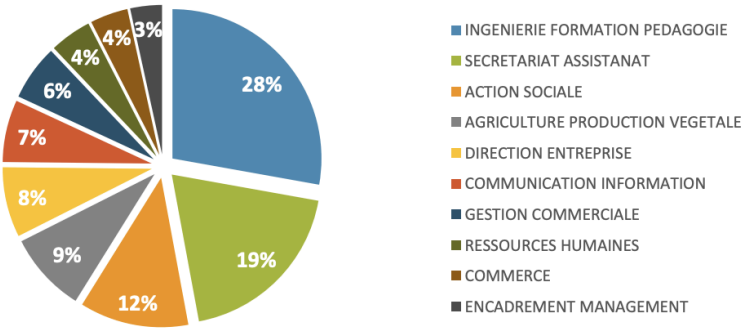
Les principaux chiffres :

1 Formations des Salariés Permanents financées par les fonds de L'ALTERNANCE

Dispositifs de l'alternance mobilisés par les ACI	Nb stagiaires	Engagement
AIDE EXERCICE FONCTION TUTORALE	73	46300 €
AIDE EXERCICE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE	237	109 020€
CAPP	272	3 014 943 €
CPRO	74	555 622 €
CPRO EXPERIMENTAL	6	33 832€
FORM TUT	6	4031€
PROA	43	256 467€
Total	**710**	**4 020 216 €**

Formations financées par la PRO A
ASSISTANT RESSOURCES HUMAINES
TITRE PROFESSIONNEL CONSEILLER EN INSERTION PROFESSIONNELLE
ENCADRANT TECHNIQUE D'ACTIVITÉ PAR L'ACTIVITÉ ECONOMIQUE
RESPONSABLE D'ENTREPRISE D'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE
RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES
TITRE PROFESSIONNEL ENCADRANT TECHNIQUE D'INSERTION
TP Responsable d'entreprise de l'économie sociale et solidaire

Classement TOP 10 des domaines de formations les plus financés



2 Formations des Salariés permanents financées par les fonds conventionnels



Budget : **800 000 €** dédiés aux **ACI +50**
Plafond: **8 000 € / structure** sans limite du nombre de dossier
Prise en charge: Coût Pédagogique + Frais annexes
Fin de réalisation des formations : **31/03/2023**

DAFU

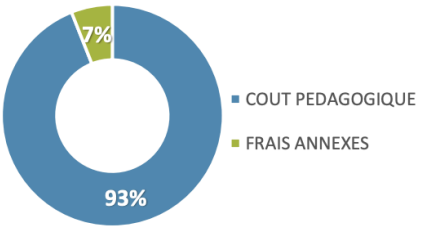
Montant total engagé : 724 155€

Analyse périodique des Engagements sur l'année 2022

Montant des CP + FA engagés	*Février*	*Mars*	*Juin*	Novembre	Décembre
	70 940 €	*155 927 €*	*398 681 €*	683 819 €	724 155€

2022	Nb Dossiers	Nb Stagiaires	Nb ACI
Février	*55*	*132*	*33*
Mars	*133*	*299*	*69*
Juin	*25*	*820*	*116*
Novembre	595	1 420	154
Décembre	636	1579	

Nature de coûts engagés(€)



Volumétrie moyenne pour 1 salarié permanent

- 1,1 Formation professionnalisante
- Durée de 12 h
- Coût pédagogique à 38 € / h

2 Formations des Salariés permanents financées par les fonds conventionnels



Budget 2021: 800 000 €
Prise en charge éligibles : Coût Pédagogique + Frais Annexes *(stagiaires et OF)*
Date de réalisation: 01/01/22 au 31/03/23
Date limite des engagements : 31/12/2022

Actions collectives

Montants des engagements: 434 282€

Régions	Intitulés de la formation	Nb Stag	El
Auvergne-Rhône-Alpes	ACCOMPAGNER LES SALARIÉS EN SIAE	7	
	ADDICTOLOGIE BASES	8	
	COMMENT TRANSMETTRE SES COMPETENCES AUX SALARIES POLYVALENTS DES STRUCTURES D'INSERTION	6	
	ENCADRANT PÉDAGOGIQUE EN SITUATION DE PRODUCTION	11	
	FAIRE FACE À UNE SITUATION D'AGRESSIVITE	6	
	GESTION DES DONNEES D'UNE RECYCLERIE	11	
	MONITEUR INTERNE GESTES ET POSTURES	5	
	PSSM PREMIERS SECOURS EN SANTE MENTALE	8	
	RENFORCER LES ATTITUDES EFFICACES FACE PUBLIC EN INSERTION	7	
	TOTAL AURA	69	
PAYS DE LA LOIRE	ACCUEILLIR DE NOUVEAUX SALARIÉS EN INSERTION	4	
	ACCOMPAGNER SES ÉQUIPES VERS LE CHANGEMENT	7	
	ANIMER ET MOBILISER UNE ÉQUIPE EN SIAE	8	
	BUCHERONNAGE	1	
	COMPRENDRE ET METTRE EN OEUVRE LA PEDAGOGIE EXPERIENTIELLE ET L ADVP DANS L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL À L'INSERTION SOCIO PROFES	6	
	DÉCOUVRIR ET APPROFONDIR LE POSTE D'ENCADRANT TECHNIQUE PÉDAGOGIQUE ET SOCIAL	9	
	ECOUTER POUR ACCOMPAGNER	4	
	ENCADRANT PEDAGOGIQUE EN SITUATION DE PRODUCTION	7	
	FACILITER L'ACCES A L'EMPLOI DURABLE DES PERSONNES EN PARCOURS IAE	5	
	FONDAMENTAUX DE L'ENCADREMENT	10	
	INITIATION - COMMUNICATION NON VIOLENTE	8	
	L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES AU SERVICE DE LA VALORISATION DES PARCOURS D'INSERTION	6	
	L'ESSENTIEL DU DROIT DU TRAVAIL POUR DE BONNES PRATIQUES RH LORS DE LA VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL	10	
	MAITRISER LA RELATION CONTRACTUELLE : CDD/CDI/CDDI	7	
	PRAP IBC	6	
	PRÉVENIR ET GÉRER DES CONFLITS	11	
	PRISE EN COMPTE DES SOUFFRANCES PSYCHIQUES DANS L'ACCOMPAGNEMENT	6	
	RENDRE ACCESSIBLE LES DOCUMENTS DE LA STRUCTURE	5	
	SST	9	
	BUCHERONNAGE	2	
	TOTAL PDL	**131**	
GUYANE	AMELIORER SES PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL POUR MIEUX TRAVAILLER EN EQUIPE	8	
	PRAP : PREVENTION DES RISQUES LIES A L'ACTIVITE PHYSIQUE	10	
	TOTAL GUYANE	**18**	
HAUTS-DE-FRANCE	ANIMER UNE FORMATION	8	
	ENCADRANT PÉDAGOGIQUE EN SITUATION DE PRODUCTION	13	
	FORMATION ENTRETIENS ANNUELS	19	
	PORTER SA VOIX	6	
	PRISE DE PAROLE	10	
	SAGE BATIGEST	6	
	STRUCTURER SA PRATIQUE D'INSERTION ET D'ORIENTATION AVEC L'ADVP	8	
	TOTAL HDF	**70**	

Ile-de-France	En cours d'engagement	2
	FINANCE POUR NON FINANCIERS	2
	IDF	14
	LES BASES DE LA FONCTION DE L'ENCADRANT TECHNIQUE ET 1	14
	TOTAL IDF	**32**
BOURG-FR-COMTE	En cours d'engagement	1
	ADVP PERFECTIONNEMENT branche ACI- plus de 50 ETP	1
	ADVP INTIATION (branche ACI, plus de50 ETP)	9
	LA FONCTION D'ENCADRANT PEDAGOGIQUE EN SITUATION DE PRODUCTION	15
	PRISE DE PAROLE	1
	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	7
	TOTAL BFC	**34**
GRAND-EST	PORTER SA VOIX	2
	PRISE DE PAROLE	2
	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	11
	TOTAL GRAND EST	**15**
OCCITANIE	En cours d'engagement	1
	ACCOMPAGNER DES PUBLICS EN INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE	1
	FORMATION POUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE FRAGILITE OU HANDICAP PSYCHIQUE	11
	PREVENIR LES CONFLITS AVEC LA COMMUNICATION NON VIOLENTE	9
	TOTAL OCCITANIE	**22**
BRETAGNE	En cours d'engagement	2
	COMPRENDRE LES TROUBLES DE SANTÉ MENTALE POUR SAVOIR ACCOMPAGNER ET SECOURIR	1
	COMPRENDRE LES TROUBLES DE SANTÉ MENTALE POUR SAVOIR ACCOMPAGNER ET SECOURIR ATTESTATION PSSM	1
	ACCUEILLIR DE NOUVEAUX SALARIÉS EN INSERTION	1
	AVIS D'APTITUDE À LA CONDUITE D'UN ENGIN DE CHANTIER	7
	BUCHERONNAGE	10
	COMPRENDRE ET METTRE EN OEUVRE LA PEDAGOGIE EXPERIENTIELLE ET L ADVP DANS L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL À L'INSERTION SOCIO PROFES	1
	ECOUTER POUR ACCOMPAGNER	3
	ENCADRANT PEDAGOGIQUE EN SITUATION DE PRODUCTION	2
	FACILITER L'ACCES A L'EMPLOI DURABLE DES PERSONNES EN PARCOURS IAE	1
	FONDAMENTAUX DE L'ENCADREMENT	2
	INITIATION - COMMUNICATION NON VIOLENTE	2
	PRÉVENIR ET GÉRER DES CONFLITS	2
	PRISE EN COMPTE DES SOUFFRANCES PSYCHIQUES DANS L'ACCOMPAGNEMENT	1
	RENDRE ACCESSIBLE LES DOCUMENTS DE LA STRUCTURE	1
	TOTAL BRETAGNE	**37**
NORMANDIE	ANIMATEUR ÉCHAUFFEMENT	8
	ARTICULER LES FONCTIONS TECHNIQUES, MANAGERIALES, PEDAGOGIQUES ET SOCIALES DE L'ETPS	16
	ARTICULER LES FONCTIONS TECHNIQUES, MANAGERIALES, PEDAGOGIQUES ET SOCIALES DE L'ETPS - NIVEAU 2	12
	ARTICULER LES FONCTIONS TECHNIQUES, MANAGERIALES, PEDAGOGIQUES ET SOCIALES DE L'ETPS NIVEAU 1	10
	COMMENT PRENDRE EN COMPTE LES PROBLÉMATIQUES DE SANTÉ SPÉCIFIQUES DES SALARIÉS EN PARCOURS D'INSERTION ?	21
	DUO DE CHOC (BINÔME ASP ET ENCADRANT.E TECHNIQUE)	13
	FORMATION DES RÉFÉRENTS RSFP - RECONNAISSANCE DES SAVOIRS-FAIRE PROFESSIONNELS	11
	GÉRER LES SITUATIONS DE CONFLITS ET DE VIOLENCE	9
	SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL	8
	TOTAL NORMANDIE	**108**
PACA	En cours d'engagement	4
	ACCOMPAGNEMENT EN SIAE - DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS	1
	ANALYSE DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES ENCADRANTS	1
	CONCEVOIR UNE ENQUETE	1
	THEATRE FORUM SUR LA GESTION DES CONFLITS	1
	LES FONCTIONS DE L' ETPS VERS UNE DEMARCHE DE TRANSMISSION DE COMPETENCE	13
	TOTAL PACA	**21**

Cofinancements de la branche ACI sur d'autres dispositifs

Dispositifs cofinancés	Provision	Engagement	Nb dossier	Nb Stag.
FNE	30 000 €	20 064€	19	27
CONTRAT PRO	120 000 €	91 422€	58	58
PLAN PAUVRETE	30 000 €	-	-	-
PROA	50 000 €	31 161€	26	26

3 Formations des salariés en parcours d'Insertion

PIC IAE 2022



Dotation de fds publics dédiée au financement d'actions de formation : 55 125 000 €
Période de réalisation : 01/01/2022 au 30/04/2023
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

Axe 1 - Financement d'actions de formation données nationales toutes branches

50 119 stagiaires prévus en départ de formation
17 015 dossiers gérés par les délégations régionales de l'OPCO

Détail des coûts engagés
Tout adhérent quelle que soit la branche professionnelle

Couts Pédagogiques	Frais Annexes	Rémunération	Montant total engagés (fonds publics)
51 049 088 €	1 294 920 €	4 795 985 €	57 139 993 €

Volumétrie moyenne pour 1 salarié en insertion

- 1,55 Formation professionnalisante
- Durée de 68 h
- Coût pédagogique à 15,5 € / h

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

42 367 stagiaires prévus en départ de formation
11 729 dossiers gérés par les délégations régionales de l'OPCO

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

Détail des coûts engagés
ADHERENTS DE LA BRANCHE ACI

Couts Pédagogiques	Frais Annexes	Rémunération	Total mobilisé par les ACI
47 120 415€	1 295 942€	3 732 560€	52 148 916 €

Bilan des accords collectifs d'entreprise conclus au sein de la branche des ACI en 2022

Le secrétariat paritaire de la branche a pu recenser 36 accords d'entreprise conclus au sein de la branche professionnelle au cours de l'année 2022[2].

Concernant les domaines liés à la durée du travail, les congés, les jours de repos, les jours fériés et le CET, 16 accords ont été portés à la connaissance du secrétariat de la branche des ACI en 2022 (ou s'appliquent à compter du 1er janvier 2022).

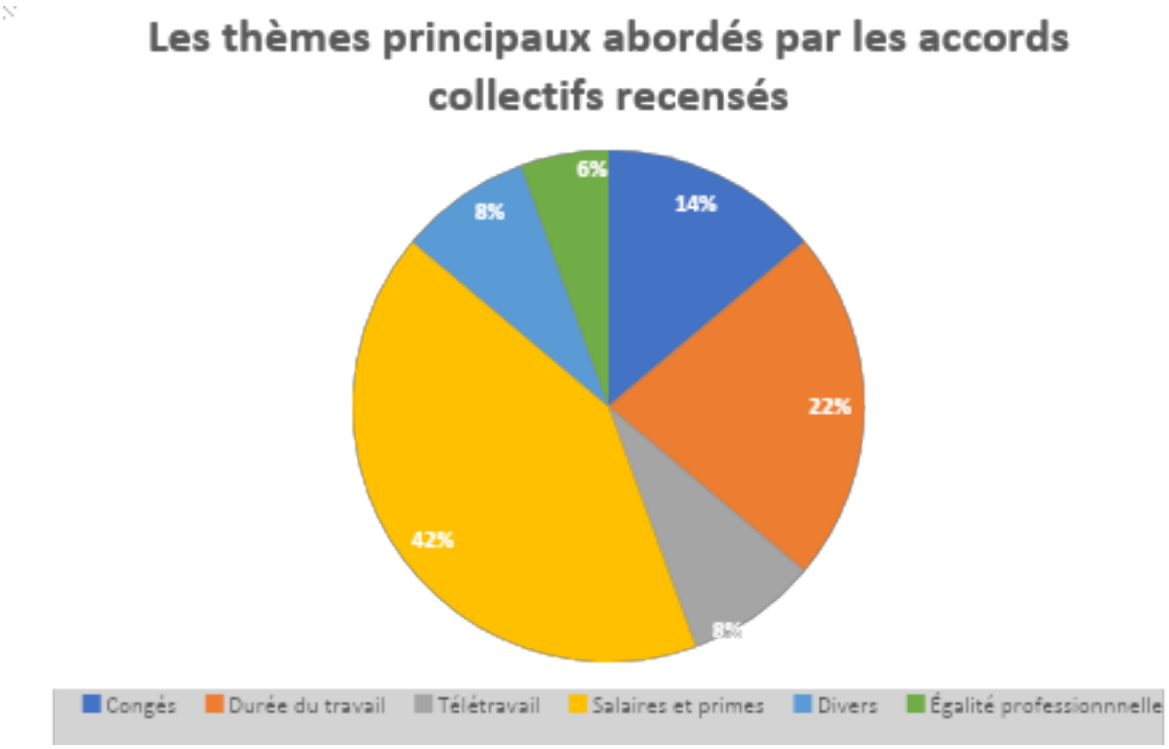
Les accords collectifs ont été majoritairement conclus avec un ou plusieurs membres de la délégation du CSE.

Avec un délégué syndical ou un salarié mandaté	Avec membre du CSE	Par référendum
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, 47 % des accords ont été conclus par un salarié qui représentait la CFDT, 40% par un salarié qui représentait FO et 33% par un salarié qui représentait la CGT.

[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.



Au regard des accords qui ont été transmis à la branche ou qui sont accessibles sur le site « Légifrance » dans la partie « accord d'entreprise », la branche des ACI a fait les constats suivants.

Rémunération, primes et indemnisation

- **Négociation sur les salaires effectifs**

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

Plusieurs structures ont négocié des accords collectifs sur les salaires effectifs en prévoyant les dispositions suivantes :

- Augmentation de 3% des salaires à effet du 1er janvier 2022 puis de 2% à effet du 1er septembre 2022
- Augmentation de 2,5% des salaires à effet du 1er juin 2022 (pour les salariés permanents)
- Enveloppe de 100 000 euros chargés pour les augmentations individuelles et collectives comprenant les demandes d'augmentations individuelles et le rattrapage de certains postes en décalage avec les responsabilités tenues.
- Un accord prévoit de relever de 5 points chaque salarié permanent à compter du 1er mars 2022

- **Prime de partage de la valeur**

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

- 1200 euros (ou 300 euros) en prenant pour critère de modulation la classification
- 350 euros modulé selon la durée de présence effective
- 28 euros par mois d'ancienneté avec un minimum de 100 euros pour les salariés ayant 10 mois d'ancienneté ou moins et 400 euros pour les salariés ayant plus de 10 mois d'ancienneté
- 500 euros pour l'ensemble des salariés proratisés selon la durée de présence effective
- 1000 euros ou 500 euros selon les cas en prenant le temps de travail et la présence effective

- **Prime générale**

Plusieurs structures ont négocié une prime :

- 200 euros nets pour les salariés ayant 3 ans d'ancienneté
- Une prime de 13ème mois est prévue pour les salariés ayant 3 ans d'ancienneté

- **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 administratif niveau C, comptable niveau C, ASP niveau A, ETP niveau B, coordinateur niveau B, RAF niveau C et directeur niveau B). En outre, cet accord augmente le nombre de points pouvant être octroyés dans le cadre de la reconnaissance de progression personnelle (2 points supplémentaires par rapport à ceux prévus par la branche).

- **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'octroi d'une prime d'ancienneté selon la date d'arrivée du salarié dans l'entreprise (5 points tous les 3 ans).

- **Prime de paniers**

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

Un accord collectif a prévu d'augmenter une prime de panier mise en place à hauteur de 6,80.

- **Prime de remplacement**

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

Un accord collectif prévoit une prime de 70 euros nets a minima par semaine sur un poste hiérarchiquement supérieur dès la première semaine de remplacement et a minima 50 euros nets par semaine sur un poste hiérarchiquement inférieur dès la 4ème semaine de remplacement. Une prime pour les cadres est prévue pour un poste hiérarchiquement égal à raison de 50 euros nets par semaine a minima.

- **Prime de salissure**

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

2 accords collectifs abordent ce sujet :

- Il a été décidé d'octroyer une prime de salissure aux salariés en insertion à compter du 1er janvier 2023 et d'une prime de salissure pour les encadrants dans un accord signé en septembre 2022 (les montants ne sont pas précisés).
- Un accord collectif prévoit une prime de 0,15 centimes par heures travaillées pour les salariés qui ont une tenue de travail fournie par l'association et non-entretenue par cette dernière

- **Prime de sinistralité**

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

Dans un accord collectif, il a été décidé d'octroyer une prime annuelle de sinistralité de 250 euros pour le personnel ayant un véhicule de service.

- **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 pour 2022 et 2023 une indemnité de transport de 50 euros pour tous les salariés.

Un autre accord collectif prévoit, lorsque les déplacements professionnels ne sont pas possibles en transport en commun, vélo ou véhicule professionnel, le remboursement des frais kilométriques accomplis avec le véhicule personnel.

- **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.

Dans un accord collectif, il a été convenu de :

- diminuer l'ancienneté à partir de laquelle le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire de la part de son employeur en cas de maladie (3 mois au lieu d'un an)
- d'augmenter la durée d'indemnisation pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 6 et 10 ans (50 jours indemnisés à 66,66% au lieu de 40 jours)
- de diminuer le délai de carence d'indemnisation de l'employeur en fonction de l'ancienneté du salarié (3 jours au lieu de 7 jours pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté, 2 jours au lieu de 7 pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 6 mois et 1 an et 1 jour au lieu de 7 pour tous les autres salariés).

Dans un autre accord, les parties ont convenu de prévoir des garanties spécifiques pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté. Pour ces derniers, il est prévu de diminuer le délai de carence à 2 jours au lieu de 7 jours pour le complément employeur en cas d'arrêt maladie. D'autre part, le salaire est maintenu à hauteur de 90% pour une durée maximale de 90 jours de maladie sur une période de 12 mois.

Dans un autre accord, les parties ont convenu de prendre en charge le délai de carence prévu par la sécurité sociale de 3 jours pour les salariés bénéficiant d'une ancienneté de 12 mois dans la limite de 2 arrêts de travail par an.

Enfin, dans un autre accord collectif, les parties ont convenu le maintien du salaire par l'employeur à compter du 4ème jour d'absence pour les salariés ayant un an d'ancienneté pendant 3 mois maximum (continus ou discontinus) sur les 12 derniers mois.

- **Meilleure prise en charge de la complémentaire santé**

Pour mémoire, l'accord de branche prévoit, en matière de complémentaire santé, une répartition à 50/50 entre le salarié et l'employeur.

Nous avons eu connaissance de deux accords collectifs relatifs à ce sujet :

- L'un prévoit la prise en charge à 75% par l'employeur de la part obligatoire en matière de complémentaire santé.
- L'autre prévoit la prise en charge par l'employeur du régime de base de la mutuelle à hauteur de 80%.

Au total, 3 accords d'entreprise traitent du télétravail.

En outre, 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 :

Un accord collectif a ouvert le télétravail aux fonctions / activités pouvant être exercées à distance et en excluant ainsi les fonctions pour lesquelles un encadrement était nécessaire et pour lesquelles un accueil du public devait être réalisé. Les salariés en CDD et les salariés à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à 80% ont été exclus du télétravail. En outre, une durée de présence de 6 mois est imposée ainsi que d'être en possession d'un logement compatible avec le télétravail. Les autres conditions de cet accord sont les suivantes :

- le télétravail est sur la base du volontariat
- Une période d'adaptation de 8 semaines est prévue
- Nombre de jours de télétravail : 1 à 2 jours par semaine maximum (sans possibilité d'être absent 2 jours ouvrés consécutifs)
- Prise en charge des frais à hauteur de 150 euros

Un autre accord a prévu que n'étaient pas éligibles au télétravail les salariés dont les fonctions exigent une présence physique permanente, les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation, les stagiaires, les métiers liés à la production ou à l'entrepôt, l'accueil sur site, la surveillance et la sécurité et l'entretien. Des critères d'éligibilité sont également fixés en fonction qu'il s'agisse de télétravail régulier, occasionnel ou exceptionnel. Les autres conditions sont les suivantes :

- S'il s'agit de télétravail régulier, la mise en place peut être à l'initiative du salarié ou de son supérieur hiérarchique (sans que le refus du salarié ne constitue une faute), une période d'adaptation de 3 mois est prévue, 1 jour de télétravail maximum par semaine à prendre soit le lundi ou vendredi
- S'il s'agit de télétravail occasionnel, mise en place sous la forme de volontariat pour des circonstances inhabituelles mais pas nécessairement exceptionnelles
- S'il s'agit de télétravail exceptionnel, par décision unilatérale de l'employeur (en cas de force majeure ou de pandémie) pour une durée limitée dans le temps
- Indemnité de 10 euros par mois pour 1 journée de télétravail par semaine

Un autre accord a prévu la possibilité de mettre en place le télétravail pour les salariés qui ont fini leur période d'essai et qui possèdent la capacité à travailler de façon autonome. La priorité peut être donnée aux collaborateurs qui effectuent un temps de travail important ou tenir de compte de la situation familiale ou dont le poste nécessite un aménagement par suite des préconisations du médecin du travail. Le télétravail est basé sur le volontariat.

- Le télétravail régulier est ouvert 1 jour par semaine pour les cadres, ASP, coordinateurs, formateurs, fonctions supports et chargés de projets. Pour les ETPS, le télétravail est ouvert une demi-journée par semaine.
- Télétravail occasionnel : en cas de besoin particulier, ponctuel et temporaire du salarié selon les tâches à accomplir. Ce type de télétravail est ouvert aux salariés qui sont dotés en raison de la nature de leur activité, d'outils de travail à distance et qui n'occupent pas des fonctions exigeant une présence physique permanente.
- Télétravail lié à des circonstances exceptionnelles : grève de transport, canicule, pandémie, état d'urgence sanitaire, intempéries, missions spécifiques
- Il est prévu de fournir l'équipement nécessaire (ordinateur, imprimante, papier, téléphone, casque, clé 4G en cas de connexion insuffisante). Une indemnisation de 10 euros par mois est prévue pour les salariés qui font 3 à 5 journées de télétravail par mois, 5 euros pour 1 à 2 journées de télétravail par mois.

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 3 accords collectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Dans un accord, il est prévu de vérifier annuellement et de corriger le cas échéant les rémunérations des femmes et des hommes qui se situent sur un même poste et ayant la même ancienneté. En outre, l'accord collectif prévoit d'améliorer la mixité sur les postes en ateliers.
- Dans un autre accord, il est prévu la mise en place d'un congé « second parent » d'une durée de 4 semaines. Ce congé rémunéré concerne toute personne, quel que soit son sexe, dont le ou la partenaire deviendrait parent ;
- Enfin, dans un accord d'une durée de 4 ans, il est prévu d'atteindre une égalité de formation entre les sexes pour tout type de contrat ainsi qu'une égalité de rémunération par ancienneté sur les postes d'encadrants et d'assistants techniques. Il est également prévu des audits sur les chantiers pour contrôler les conditions de travail afin de baisser de 3% le nombre d'accident de travail. Enfin, l'accord prévoit de travailler sur la mixité dans l'IAE pour améliorer l'embauche des femmes sur des

supports d'activités pour lesquels le nombre d'hommes est bien supérieur (notamment transmission d'un courrier aux prescripteurs pour les alerter).

Durée du travail, répartition et aménagement des horaires

- **Aménagement de la durée du travai**l :

Au total, 6 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.

En outre, 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 applicable aux salariés à temps plein et à temps partiel avec majoration des heures supplémentaires/complémentaires au taux légal, remise du planning prévisionnel 15 jours avant le début de la période et 7 jours de délai de prévenance en cas de modification du planning
- Un aménagement annuel de la durée du travail en fixant à 1605h le nombre d'heures à effectuer pour un salarié à temps plein, remise du planning prévisionnel 15 jours avant le début de la période et 7 jours de délai de prévenance en cas de modification du planning
- Un aménagement en prévoyant des horaires différents en fonction de la saisonnalité (horaires hivers et horaires d'été déjà fixés dans l'accord collectif)
- Un avenant à un accord sur la durée du travail prévoit des dispositions d'aménagement uniquement pour les salariés polyvalents. Pour les salariés polyvalents à temps plein, le temps est aménagé sur la semaine en fonction d'un planning prévisionnel annuel. Pour les temps partiel, l'aménagement est sur la semaine dans les conditions prévues dans chaque contrat de travail.
- Un accord collectif prévoit la possibilité pour les salariés à temps plein de bénéficier d'une demi-journée libérée (6 fois par an) en répartissant les heures de travail correspondantes sur les 5 jours ouvrés précédents ou suivants.
- Un accord collectif prévoit une annualisation de la durée du travail à 1605h

- **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 2022[4]. Au regard de la hiérarchie des normes, ces accords prévalent sur les dispositions prévues par la branche.

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

- 212 jours au cours de l'année pour les cadres ou les salariés qui dispensent d'une réelle autonomie ne permettant pas de prédéterminer le temps de travail ;
- 218 jours au cours de l'année pour les cadres.

- **Astreintes :**

Au regard de la hiérarchie des normes, les accords relatifs aux astreintes[5] prévalent sur les dispositions prévues par la branche. Cette dernière n'a pas prévu de dispositions spécifiques relatives aux astreintes.

Ainsi, en synthèse, nous avons eu connaissance d'un accord ayant mis en place un système d'astreinte selon les modalités suivantes. L'astreinte a lieu du vendredi 17h30 au lundi 6h30 ou autour d'un jour férié. En compensation, le salarié bénéficie de 120 euros bruts par astreinte lorsqu'il n'y a pas eu d'intervention et supplément forfaitaire de 60 euros en cas de déplacement. Si l'astreinte est plus longue / moins longue, ces forfaits sont proratisés en conséquence.

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.

Un accord collectif a prévu des dispositions sur la journée de solidarité en fixant les conditions de prise de cette journée.

[4] Nous avons eu connaissance de X accords portant sur le forfait-jours.

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

- **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.

- **Dons de congés payés :**

Les articles L. 3142-16 et suivants et les articles L. 1225-61 et suivants du code du travail permettent à un salarié de faire un don anonyme de congés pour en faire bénéficier des salariés dans le cadre de congés pour enfants malades ainsi que le congé pour proche aidant.

Dans un accord d'entreprise, cette possibilité a été prévue pour un collègue dont un enfant est gravement malade, un collègue proche aidant ou en cas de circonstances particulières comme le deuil d'un enfant de moins de 25 ans.

- **Congés pour enfants malades** :

Certaines structures de la branche ont décidé d'améliorer la rémunération des salariés prévue 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 6 jours en cas d'enfants malades de moins de 15 ans. Les congés non utilisés ne peuvent pas être reportés ou anticipés.
- 7 jours rémunérés de congés pour enfants malades au lieu de 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

- **Congés pour évènements familiaux** :

La convention collective prévoit des jours de congés pour évènements familiaux qui sont devenus, en partie, obsolètes en raison des évolutions légales. De nouvelles dispositions plus favorables ont été prévues dans l'accord égalité professionnelle de septembre 2021 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 5 jours pour un mariage ou PACS (au lieu de 4 au niveau de la branche), 2 jours pour un mariage d'enfant (au lieu d'1 au niveau de la branche), 1 jour pour un mariage de parents – frères – sœurs (pas de disposition au niveau de la branche), 5 jours rémunérés en cas de congés pour enfants malades (au lieu de 3 ou 4 jours rémunérés selon les cas au niveau de la branche).
- Un accord prévoit l'octroi de 5 jours ouvrables pour un mariage ou PACS, 5 jours ouvrables pour le décès du partenaire, 2 jours pour le mariage d'un enfant et 2 jours pour le décès d'un grand-parent ou petit-enfant. En plus de ces congés, sont attribués les après-midi des jours suivants lorsqu'ils sont travaillés : le mardi de Carnaval, le 24 décembre et le 31 décembre.
- Un accord prévoit pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, l'octroi de 5 jours pour un mariage ou PACS, 2 jours pour le mariage d'un enfant, 1 jour pour le mariage d'un frère ou une sœur, 2 jours pour le décès beaux-frères ou belles-sœurs, 2 jours en cas de déménagement. L'accord prévoit également 8h par an pour l'accompagnement d'ascendants dépendants (pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté) et 8 heures en cas d'urgence médicale du conjoint. 2H sont octroyées pour les salariés ayant des enfants scolarisés lors de la rentrée des classes (jusqu'à l'âge de 12 ans inclus)
- Un accord prévoit l'octroi de 5 jours pour un mariage ou PACS, 2 jours ouvrés pour le mariage d'un enfant, un jour ouvré pour le mariage d'un parent, fratrie, beau-frère, belle-sœur, oncle, tante, 2 jours ouvrés en cas de décès d'un petit-enfant ou d'un grand-parent, 1 jour ouvré en cas de décès d'un oncle/tante/beau-frère/belle-sœur/neveu/nièce, 12 jours/an pris par période de 3 jours maximum en cas de maladie d'un enfant, de survenance d'un handicap chez l'enfant ou encore de maladie grave du partenaire.

- **Congés sans solde :**

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

Un accord collectif a prévu la possibilité de prendre un congé sans solde de 3 jours par an pour les salariés ayant au moins 15 mois d'ancienneté. Ce congé ne peut être pris du 1er mai au 15 septembre et il peut être refusé en fonction de la nécessité de service.

Un accord collectif prévoit la possibilité pour le personnel de solliciter un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 1 an (renouvelable deux fois).

- **Congés supplémentaires :**

Un accord collectif prévoit plusieurs types de congés supplémentaires :

- La journée du président qui est un jour de congé décidé discrétionnairement par le président de l'association et qui doit bénéficier à l'ensemble des salariés
- La journée de solidarité est chômée et payée
- 4 jours supplémentaires sont octroyés pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté
- 1 journée de congé annuel supplémentaire est accordée aux salariés atteignant 5 ans d'ancienneté

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 d'un accord portant en tout ou partie sur le compte épargne temps.

Il est prévu dans cet accord que l'ouverture du CET est possible pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté. Le compte peut être alimenté par le report de la 5ème semaine, le report des jours supplémentaires et d'ancienneté, le report des congés de fractionnement, le report des heures supplémentaires, complémentaires et les primes reçues. Le CET est plafonné à 50 jours. Le CET peut être utilisé pour financer en tout ou partie les congés suivants : congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour soigner un enfant handicapé ou accompagné un parent en fin de vie, congé sans solde, congé pour convenance personnelle, départ anticipé à la retraite, passage à temps partiel, période de formation en-dehors du temps de travail. L'utilisation du compte épargne se fait en jours de repos.

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 d'accroitre le nombre de membres titulaires de la délégation CSE (2 titulaires au lieu d'un seul)

Divers

- **Aménagement pendant la grossesse**

L'accord relatif à l'égalité professionnelle conclu au niveau de la branche en 2021 prévoit la réduction de la durée du travail d'une heure par jour pendant les 4 semaines de travail qui précèdent le congé maternité et d'une heure par jour pendant les 2 semaines qui suivent le retour en congé maternité (à la demande de la salariée et avec maintien de salaire).

Un accord collectif prévoit la possibilité pour les salariées enceintes de demander une réduction de leur durée de travail d'une heure par jour à partir du 5ème mois de grossesse jusqu'au congé de maternité et pendant les 4 semaines qui suivent le retour de congé maternité. Le salaire est maintenu dans l'intégralité.

- **Reconnaissance d'UES**

Un accord collectif signé au sein de la branche a eu pour finalité de reconnaitre l'existence d'une UES entre une structure conventionnée association intermédiaire et une structure conventionnée Atelier et Chantier d'Insertion.

- **Cadeau de bienvenue**

Un accord collectif met en place un cadeau de bienvenue attribué à la fin de la période d'essai d'un salarié permanent d'une valeur de 10 euros maximum constitué d'un objet utile et écologiquement raisonnable.

- **Accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.**

Un accord collectif identifie les expositions aux facteurs de risques professionnels dans la structure et détermine les actions (aménagement des postes, équipements, rotations des équipes, etc.).

- **Indemnité de retraite**

Un accord collectif prévoit le versement d'une indemnité de départ volontaire à la retraite dont le montant est équivalent à celui de l'indemnité légale de licenciement.

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.

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

2.4 L'égalité professionnelle femme homme

Baromètre EMPLOI-FORMATION COMPÉTENCES

Chiffres clés

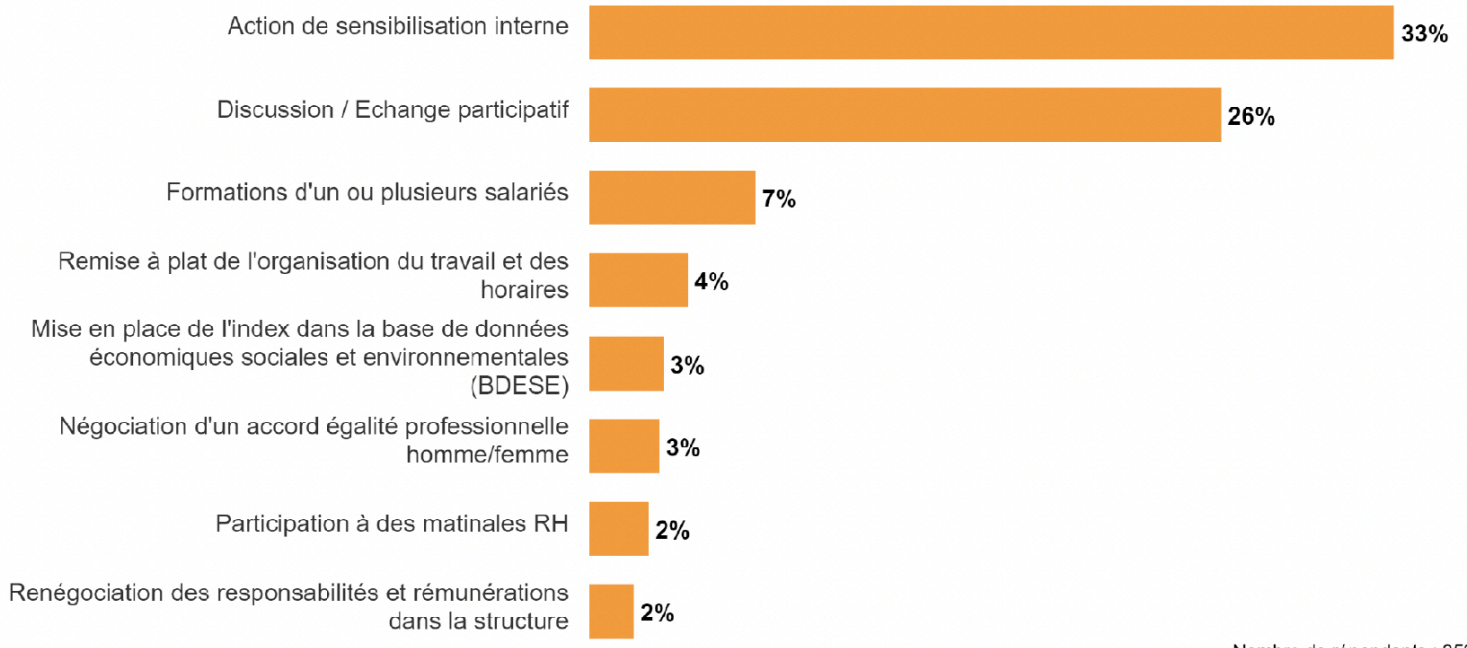
60%

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

Page 13 / 47

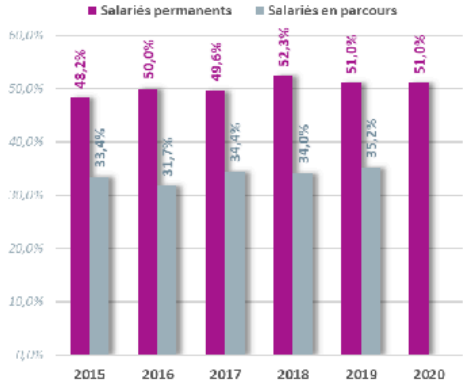
Branche ACI
Rapport 2023

uniformation

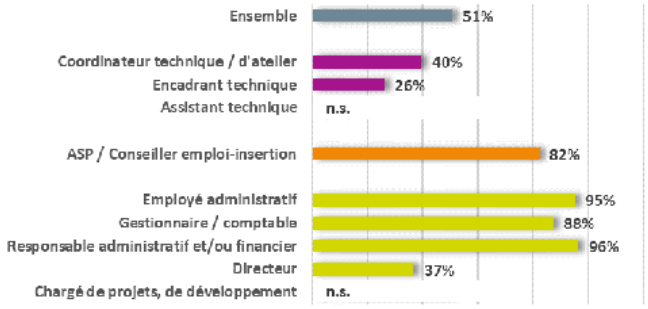
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

- 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).

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

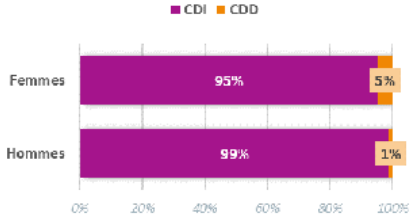


Taux de féminisation des salariés permanents selon le métier exercé

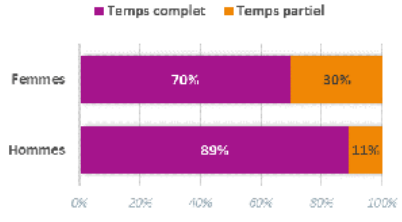


Source : Traitements Quadrat études, DADS salariés au 1/12ème, Enquête spécifique ACI Quadrat Synoptic, 2021

Contrats de travail des salariés permanents selon le genre



Temps de travail des salariés permanents selon le genre



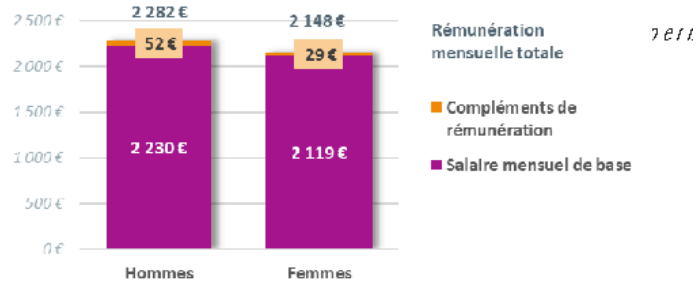
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES : CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

- 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...).

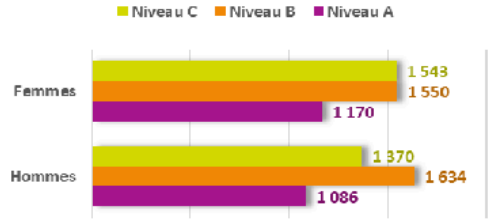
- En répercussion directe de la forte masculinisation des métiers de directeur et de coordinateur, l'accès au statut cadre est deux fois moins fréquent pour les salariées femmes que pour les hommes.

- 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.

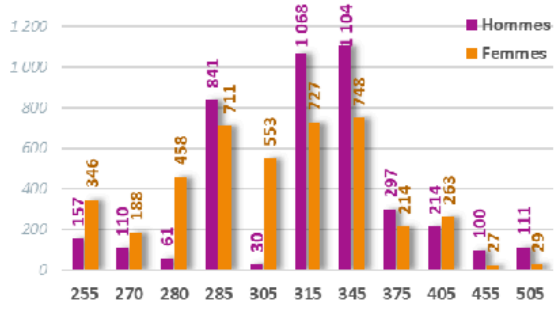
Rémunération brute mensuelle moyenne selon le genre



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

