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

ANNÉE 2021

Bilan de l'activité des partenaires sociaux au sein de la branche des ACI en 2021 5

1. L'agenda des instances tenues en 2021 : 5
2. Une représentativité des organisations renouvelée à la fin de l'année 2021. 6
3. La conclusion d'un accord collectif et d'un avenant. 6
4. L'aboutissement de l'observatoire de branche. 8
5. Les négociations intervenues au cours de l'année 2021. 9
6. Les arrêtés d'extension intervenus au cours de l'année 2021. 9
7. Le pilotage de la commission frais de santé et prévoyance en 2021. 10
8. Le pilotage de la commission paritaire emploi et formation en 2021 10

Bilan des accords collectifs d'entreprise conclus au sein de la branche des ACI en 2020 dans certains domaines 12

Durée du travail, répartition et aménagement des horaires 12
Repos quotidien 14
Jours fériés 14
Congés payés et autres congés 14
Compte épargne temps 16

Focus sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 17

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. 17
DONNÉES CHIFFRÉES SUR LA RÉPARTITION ET LA NATURE DES POSTES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 19

ÉDITO DE LA PRÉSIDENCE DE LA CPPNI

L'année 2021 a été une année au cours de laquelle la crise sanitaire a continué de peser sur les méthodes de travail, obligeant ainsi les partenaires sociaux de continuer à s'organiser différemment pour mener les rencontres et les négociations.

Malgré ce contexte, la branche a su s'adapter. Les partenaires sociaux ont eu à cœur de maintenir un dialogue social de qualité et des débats riches qui ont pu se traduire par une année productive au regard du nombre de rencontres, des projets mis en œuvre ou encore des textes signés.

La Présidence de la CPPNI se félicite de cette activité qui démontre le dynamisme 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.).

Cette année 2021 a également été l'aboutissement d'un projet porté par l'ensemble des partenaires sociaux à savoir la réalisation de la mise en place de l'observatoire économique et social de branche, qui permet d'avoir une vision globale des activités de la branche tant sur les aspects économiques que de l'emploi, mais également relatifs à la formation, ou encore à la rémunération. Les partenaires sociaux ont – de manière unanime – reconnu la qualité du travail fourni par les cabinets en charge de cette étude et qui sera un véritable socle pour les négociations à venir.

Cette année 2021 a enfin vu naitre de nouvelles perspectives pour l'année 2022 : l'arrivée d'une nouvelle organisation syndicale représentative, des négociations sur les classifications, sur le titre 2 de la convention collective relative notamment au droit syndical ou encore la négociation sur l'augmentation de la valeur du point, … Des sujets essentiels pour la branche des ACI qui démontrent l'existence d'un dialogue social vivant et pertinent.

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 2021

Au cours de l'année 2021, le programme des négociations et des réunions était encore bouleversé par la crise sanitaire ce qui a suspendu certaines négociations pour lesquelles une rencontre en présentiel a été jugée indispensable par les partenaires sociaux. Toutefois, au cours de cette crise sanitaire, la branche des ACI a su s'adapter démontrant ainsi son dynamisme et son investissement dans ce secteur d'activité.

1. L'agenda des instances tenues en 2021 :

Mois	CPPNI / CPNR	Groupes de travail paritaires	CPNP-FS	CPNEF / SPP	Conseil de gestion	BAD / ACI
Janvier	/	**26** (classification)	**13** et **27**(formation)	**14**	/	**14**
Février	**3**	/	**9 et 26**	**10**	/	**19**
Mars	**31**	**17** (intéressement et égalité pro) **22** (décaissement / réalisations formation) **26** (CQP-SP)	/	**10**	/	**23**
avril	**28**	/	**15**	**1** (SPP) et **14**	/	**22**
mai	**26**	**5** (classification) **3** (CQP-SP)	**7 et 25**	**10 et 20**	/	**28**
juin	/	/	**23**	**9** **16** (SPP)	/	**28**
juillet	**7**	**12** (CQP-SP)	**8**	**5**	**8**	**12**
Septembre	**29**	/	/	**8**	**29**	/
Octobre	/	**28** (accord égalité pro)	**6 et 20**	**13**	/	**18**
Novembre	/	/		**3** (SPP) et **10**	/	/
décembre	**1**	/	**14 et 21**	**8**	/	**2 et 11**

Légende *:*
CPPNI *: commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*
CPNR *: commission paritaire nationale de recours*
CPNP-FS *: commission paritaire nationale de prévoyance et de frais de santé (il est à noter que les CPNP-FS ont lieu maintenant plus souvent puisqu'une réunion paritaire préparatoire précède la réunion plénière avec les organismes assureurs).*
CPNEF *: commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.*
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 2021, les partenaires sociaux de la branche des ACI se sont réunis une cinquantaine de fois à l'occasion des différentes commissions paritaires et groupes de travail.

2. Une représentativité des organisations renouvelée à la fin de l'année 2021.

Au cours de l'année 2021, un nouveau cycle de représentativité a été ouvert et a abouti à la fixation par arrêtés des nouvelles organisations syndicales reconnues représentatives dans chacune des branches professionnelles.

Pour les ACI, il faut souligner l'arrivée de la confédération générale du travail – force ouvrière (CGT-FO) et le maintien des trois autres organisations syndicales déjà représentatives auparavant à savoir la CFDT, la CGT et Solidaires. Du côté des organisations professionnelles, le SyNESI reste la seule organisation représentative au sein de la branche.

Organisations professionnelles[2]	Organisations syndicales[3]
Résultats de l'audience électorale 2017	
SyNESI (100%)	CGT (42,61 %)
	CFDT (40,30 %)
	Solidaires (17,09%)
Résultats de l'audience électorale 2021	
SyNESI (100%)	CFDT (48,68%)
	CGT (24,49%)
	CGT-FO (16,52%)
	Solidaires (10,31%)

3. La conclusion d'un accord collectif et d'un avenant.

- **Avenant n°29 du 15 février 2021 relatif aux salaires minima.**

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.

[2] Arrêté du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion (paru au JORF du 5 décembre 2021)

[3] Arrêté du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion (paru au JORF du 23 octobre 2021)

Après plusieurs réunions de négociation s'étant tenues les 3 juin, 23 septembre et 3 février 2021 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 4 décembre 2019. Dans cet avenant, les partenaires sociaux ont constaté la nécessité d'élever le montant du point.

Ainsi, à compter du premier jour du mois civil suivant l'extension du texte, il a été prévu de relever la valeur du point à 6,15 euros (soit à compter du 1er juillet 2021).

Cet avenant a été signé à l'unanimité des organisations représentatives au moment du précédent cycle de représentativité.

- **Accord du 20 septembre 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Dans le cadre de la négociation triennale obligatoire, les partenaires sociaux de la branche des ateliers et chantiers d'insertion se sont réunis au cours du premier semestre 2021 afin de négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées.

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

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité rappeler aux structures et aux salariés de la branche l'enjeu majeur que constitue l'égalité professionnelle au sein de la branche et de manière plus large au sein de la société. Ce sujet doit faire l'objet d'une attention particulière en toute circonstance et dans chacune des structures de la branche peu importe son effectif. Aussi, les partenaires sociaux réaffirment que la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Il est également rappelé qu'un accord avait été signé au sein de la branche le 9 juillet 2014. Par ailleurs, un accord multi professionnel au sein de l'économie sociale et solidaire a été signé par l'UDES (organisation à laquelle le SyNESI a adhéré) et cinq organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO) le 27 novembre 2015. Les partenaires sociaux de la branche se sont inspirés de ces deux sources pour adopter des mesures qui actualisent et complètent les précédents accords conclus en la matière. En conséquence, cet accord a pour effet de remplacer l'accord susmentionné conclu en 2014.

Par ailleurs, au vu de l'importance de ce sujet, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler dans cet accord les principales obligations légales et règlementaires qui s'imposent aux structures et aux salariés de la branche en la matière.

Les dispositions prévues dans le présent accord appartiennent au « bloc 1 » tel que défini par l'article L. 2253-1 du code du travail selon lequel en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, « les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur,

sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière ».

Concernant la situation des salariés de la branche sur ce sujet, les partenaires sociaux ont constaté que la répartition de l'effectif dans la branche des ACI en 2020 entre les femmes et les hommes correspond environ à 39,36% de femmes et 60,64% d'hommes. Ces chiffres ont légèrement évolué par rapport aux années 2018 et 2019. En effet, en 2019, les femmes représentaient environ 37,92% des effectifs tandis que les hommes représentaient 62,08% des effectifs. En 2018, ces pourcentages étaient sensiblement similaires puisque le pourcentage de femmes correspondait à environ 38 % des effectifs contre 62 % pour les hommes.[4]

Parmi l'effectif des cadres, en 2019, environ 62% des salariés ayant le statut cadre étaient des hommes et 38% étaient des femmes.[4]

Parmi les effectifs de chaque sexe sur l'année 2019, 4,72% des femmes travaillant dans la branche avaient le statut cadre et 4,71% des hommes travaillant dans la branche avaient également le statut cadre.[4]
En 2020, en matière de formation,

- Sur les 16480 salariés formés dans le cadre du PIC-IAE, 67 % des salariés étaient des hommes et 33 % étaient des femmes[5].
- Sur les 349 salariés permanents ayant bénéficié de fonds conventionnels, 56% de ces salariés sont des femmes et 41% de ces salariés sont des hommes[6]
- sur les 29 salariés ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation au sein de la branche, 69% étaient des femmes et 31% étaient des hommes.
- Sur les 75 salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage au sein de la branche, 60 % étaient des femmes et 40% étaient des hommes[7].

Au regard de l'accord multi-professionnel susmentionné, la branche des ACI est donc une branche « non-mixte » en ce que la proportion d'un des deux sexes atteint au moins 60% des effectifs salariés tandis que l'autre sexe atteint moins de 40% des effectifs.

Toutefois, ce constat au niveau de la branche ne correspond pas nécessairement à la situation de chaque structure en raison de la particularité du secteur des ateliers et chantiers d'insertion. En effet, certaines structures peuvent se trouver dans des situations complètement différentes - voire opposées - puisque toutes les structures n'exercent pas les mêmes activités économiques en support de leur mission d'insertion.

---

[4] *Source : chiffres issus des résultats transmis aux partenaires sociaux dans le cadre du régime prévoyance, auquel adhèrent un peu plus de 85 % des structures de la branche.*

[5] *Source : chiffres issus de la fiche synthèse EDEC IAE ACI établie par UNIFORMATION*

[6] Pour 3%, UNIFORMATION a indiqué ne pas avoir eu d'information sur le sexe du stagiaire. Source : Synthèse établie par Uniformation concernant la formation des permanents.

[7] *Source : Synthèse des engagements sur les fonds de l'alternance en 2020 élaborée par UNIFORMATION le 14 avril 2021*

Face à ce constat, et en s'inspirant de l'accord multi-professionnel, les partenaires sociaux ont retenu six axes sur lesquels il semblait prioritaire de conclure un accord collectif au niveau de la branche :

- Respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et réduire les écarts quant à l'accès aux responsabilités
- Favoriser une meilleure articulation et conciliation entre la vie professionnelle et personnelle et prendre en compte la parentalité et les solidarités
- Promouvoir la formation professionnelle et favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités
- Améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés et notamment des salariées enceintes
- Agir en faveur de la prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles au travail
- Favoriser dans les structures de moins de 50 salariés la mise en place d'outils RH permettant d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est également précisé les modalités de communication du présent accord pour améliorer sa mise en œuvre concrète au sein des structures de la branche.

Pour chacun des axes évoqués ci-dessus, les partenaires sociaux ont défini les objectifs à poursuivre, les moyens à mettre en œuvre et les outils permettant d'y parvenir.

Un focus plus complet sur le contenu de cet accord est proposé dans la dernière partie de ce rapport.

4. L'aboutissement de l'observatoire de branche.

Ce projet a été l'un des fils conducteurs de l'année 2021 en raison de son importance pour l'ensemble des partenaires sociaux. Après recherche et auditions de plusieurs cabinets, les partenaires sociaux ont finalement décidé de retenir la proposition faite par les cabinets Quadrat Études et Synoptic.

Ces deux cabinets ont commencé à travailler sur cet observatoire au début du second semestre 2021. Plusieurs méthodes ont été retenues pour recueillir des éléments pour l'élaboration de cet observatoire :

- Exploitation de données de la statistique publique relatives à l'emploi et aux organismes de la branche
- Exploitation des données d'Uniformation sur les organismes du périmètre conventionnel et sur le recours à la formation professionnelle
- Consultation directe des acteurs (entretiens et enquête spécifique).

Les objectifs poursuivis par cet observatoire étaient multiples :

- Initialiser la collecte et l'analyse de données dans la branche : produire des données actualisées permettant d'objectiver la réalité sociale et économique de la branche ;

- Produire des indicateurs solides, présentant un haut niveau de fiabilité statistique, de comparabilité avec d'autres secteurs, et offrant les meilleures garanties de crédibilité auprès des interlocuteurs extérieurs (pouvoirs publics …),
- Fournir un état des lieux robuste des dynamiques d'emploi à l'œuvre dans la branche, en particulier de l'emploi des salariés permanents, intégrant l'analyse de la trajectoire de l'emploi, des modalités d'intervention dans les structures, des caractéristiques des salariés et de l'emploi, des flux d'emploi et des pratiques de formation professionnelle,
- Enrichir la compréhension des dynamiques d'emploi en intégrant une dimension économique à l'analyse (état des lieux du tissu des organismes, en termes de taille, diversité des activités, localisation, indicateurs économiques et financiers…), et en intégrant une mise en perspective sur les dernières années et vis-à-vis d'autres secteurs proches,
- Proposer des approfondissements sur des thématiques ciblées directement liées au potentiel d'action au niveau de la branche professionnelle : rémunérations, égalité professionnelle, emploi de salariés en situation de handicap,
- Mettre en évidence les thématiques « clés » de travail et de suivi pour l'observatoire et la branche professionnelle des ACI.

Les livrables ont été transmis par les cabinets en décembre 2021 et ont fait l'objet d'une approbation à l'unanimité en janvier 2022 par les partenaires sociaux. Les membres de la CPPNI ont été très satisfaits du rapport établi qui repose sur un échantillonnage solide, et qui est un véritable appui pour le dialogue social.

5. Les négociations intervenues au cours de l'année 2021.

Au-delà des accords conclus au cours de l'année 2021, les partenaires sociaux ont abordé plusieurs thèmes au cours de leurs négociations :

- La négociation annuelle obligatoire sur les salaires minima pour l'année 2021.
- Les négociations pour la mise en place d'un régime d'intéressement au niveau de la branche qui ont abouti à la signature d'un procès-verbal de désaccord le 26 mai 2021 par l'ensemble des organisations représentatives.
- L'ouverture des négociations relatives à la classification (qui se sont poursuivies en 2022)
- La poursuite des négociations relatives à la refonte du titre II de la convention collective (négociations qui se sont poursuivies également en 2022)

6. Les arrêtés d'extension intervenus au cours de l'année 2021.

Plusieurs textes ont été étendus au cours de l'année 2021 :

- L'arrêté du 5 février 2021 a étendu l'avenant n°28 relatif à la révision de la convention collective (titre Ier) du 22 janvier 2020 ainsi que l'avenant n°4 du 10 avril 2013 et l'avenant n°18 du 2 avril 2015 (cet arrêté a été publié au journal officiel du 11 février 2021)
- L'arrêté du 2 avril 2021 a étendu l'accord relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 28 juin 2017 (cet arrêté a été publié au journal officiel du 13 avril 2021)

- L'arrêté du 2 avril 2021 a étendu sous réserve l'avenant n°9 modifiant le titre VIII de la convention relatif à la durée du travail du 10 avril 2013 (cet arrêté a été publié au journal officiel du 14 avril 2021)
- L'arrêté du 19 mai 2021 a étendu l'avenant n°29 du 15 février 2021 portant la valeur du point à 6,15 (cet arrêté a été publié au journal officiel du 2 juin 2021).
- L'arrêté du 2 juillet 2021 a étendu l'avenant n°5 à l'accord relatif au régime de remboursement de frais de santé du 16 novembre 2020 (cet arrêté a été publié au journal officiel du 16 juillet 2021).
- L'arrêté du 23 juillet 2021 a étendu l'accord collectif relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance et au contrat de professionnalisation (dit « Pro-A ») du 16 novembre 2020 (cet arrêté a été publié au journal officiel du 5 août 2021).
- L'arrêté du 17 décembre 2021 a étendu l'avenant n°22 à l'accord relatif au régime de prévoyance du 28 juin 2017 (cet arrêté a été publié au journal officiel du 23 décembre 2021).

7. Le pilotage de la commission frais de santé et prévoyance en 2021.

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. Au cours de l'année 2021, les partenaires sociaux se sont assurés de la mise en œuvre concrète de cet accord concernant l'élaboration et la signature des documents contractuels avec les organismes assureurs (contrat de garantie collective, protocole technique et financier ou encore protocole technique de gestion).

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.

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.

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.

8. Le pilotage de la commission paritaire emploi et formation en 2021.

Au cours de l'année 2021, 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 2021 au PIC IAE (en baisse par rapport à l'année 2019 afin de privilégier également la formation des salariés permanents).
Un projet a également 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 s'est poursuivi tout au long de l'année 2020 et 2021 et deux cabinets ont été retenus pour le piloter.

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.

Les partenaires sociaux présents à la CPNEF ont entamé une réflexion concernant l'avenir des certifications de branche et plus spécifiquement celle du salarié polyvalent.

Enfin, la branche a participé à un webinaire organisé par UNIFORMATION concernant les actions à mener dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme. Ce webinaire a eu lieu le 21 octobre 2021.

Bilan des accords collectifs d'entreprise conclus au sein de la branche des ACI en 2020 dans certains domaines

Concernant les domaines liés à la durée du travail, les congés, les jours de repos, les jours fériés et le CET, 23 accords ont été portés à la connaissance du secrétariat de la branche des ACI[8] en 2021 (ou s'appliquent à compter du 1er janvier 2021).

Avec un délégué syndical ou un salarié mandaté	Avec membre du CSE	Par référendum
47,82 %	47,82 %	0%

Parmi les accords conclus[9] avec un délégué syndical ou un salarié mandaté portant sur ces domaines et dont nous avons eu connaissance, 63,63 % des accords ont été conclus par un salarié qui représentait la CFDT et respectivement 27,27% pour la CGT et Solidaires.

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.

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 et en cas d'heures supplémentaires constatées à la fin de la période, une majoration de 12% pour la rémunération des heures (la majoration est de 10% pour les heures complémentaires). La répartition de ces heures est faite sur 4 jours pour les salariés à temps partiel et 4,5 jours pour les salariés à temps plein.

[8] La méthode de récupération de ces éléments a été double : pendant plusieurs semaines, 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.

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

- Un aménagement annuel de la durée du travail pour les salariés en CDI ou en CDD dont le contrat est fixé sur la base d'une durée collective de 35h hebdomadaires. Pour les salariés en parcours d'insertion, l'aménagement est sur 6 mois et le volume d'heures est fixé en fonction de la durée hebdomadaire du salarié telle que prévue à son contrat. Les heures complémentaires / supplémentaires sont appréciées à la fin de ces périodes (1 an ou 6 mois). Les heures supplémentaires sont intégralement compensées par un repos compensateur. Les majorations des heures supplémentaires et complémentaires correspondent aux majorations légales.
- Deux accords prévoient un aménagement annuel de la durée du travail à 1607h en prévoyant le taux légal de majoration pour les heures supplémentaires et complémentaires.
- Un aménagement annuel de la durée du travail à 1600 heures en prévoyant le taux légal de majoration pour les heures supplémentaires et complémentaires.
- Un aménagement avec octroi de jours RTT annuels selon la durée du travail hebdomadaire. Le nombre de jours octroyés varient : 24,5 jours pour les salariés travaillant 39h par semaine, 18 jours pour les salariés travaillant 38h par semaine, 12 jours pour les salariés travaillant 37h par semaine ou encore 6 jours pour les salariés travaillant 36h par semaine.

En outre, un accord a fixé un forfait annuel en heures pour certains salariés occupant des fonctions notamment de chef de chantier ou de culture. Le forfait annuel est de 1820 heures et permet de moduler la durée hebdomadaire du travail entre 24 heures et 40 heures par semaine. La durée du travail doit respecter la limite de 35h hebdomadaires en moyenne sur une période de 8 semaines consécutives.

- **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 2021[10]. 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 :
- 213 jours au cours de l'année uniquement pour les cadres ;
- 218 jours au cours de l'année pour certaines catégories de non-cadres (attachés de direction, chefs de culture, chefs de chantiers et coordinateurs) ;
- 212 jours au cours de l'année uniquement pour les cadres ;
- 215 jours au cours de l'année uniquement pour les cadres.

- **Astreintes :**

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

Au regard de la hiérarchie des normes, les accords relatifs aux astreintes[11] 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'accords ayant mis en place un système d'astreinte selon les modalités suivantes :

- Astreintes téléphoniques durant lesquelles les salariés ne sont pas sur le lieu de travail. En contrepartie, le salarié perçoit une indemnisation forfaitaire de 50 euros nets par semaine d'astreinte. Le planning est établi en concertation avec l'ensemble des salariés. Le salarié est informé 15 jours à l'avance de la mise en place de l'astreinte.
- Astreintes pendant les week-ends. En contrepartie, le salarié perçoit une somme de 120 euros bruts par astreinte le week-end s'il n'y a pas eu nécessité d'intervention sur le lieu de travail. Un complément de 60 euros brut est versé en cas de déplacement. Le salarié est informé du planning au moins 30 jours à l'avance.
- Astreinte pour réagir en cas de déclenchement de l'alarme : il est prévu une indemnisation forfaitaire de 45 points à un groupe de salariés permanents volontaires. Ces points sont divisés à parts égales entre les salariés permanents concernés ainsi que la mise à disposition d'un véhicule et d'un téléphone portable.
- Astreintes mises en place avec un délai de prévenance de 15 jours. En contrepartie, il est versé aux salariés une compensation correspondant à une fois le minimum garanti par heure d'astreinte.

- **Temps partiel :**

Dans le cadre d'un accord relatif à l'égalité professionnelle, il a été prévu des dispositions spécifiques sur le temps partiel choisi. En dehors du temps partiel pour certains types de congés, il a été prévu que le salarié pourra retrouver son plein temps s'il le souhaite, dans une limite d'un an sauf prolongation à la suite d'une négociation avec l'employeur.

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.

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

Un accord collectif prévoit que le travail occasionnel un jour férié entraine une compensation financière à hauteur de 150% de la rémunération normalement due au titre des heures travaillées le jour férié.

Plusieurs accords collectifs ont prévu des dispositions sur la journée de solidarité :

- Pour deux d'entre eux, il est prévu qu'elle serait effectuée sur le lundi de Pentecôte. Toutefois, ce jour ne sera pas travaillé mais sera décompté comme un RTT, congés payés ou heures de récupération proratisée par rapport au temps de travail.
- Dans un accord, il est prévu que la journée de solidarité serait effectuée le lundi de pentecôte pour 2021. En principe, la journée est travaillée mais les salariés ont la possibilité de demander à prendre un jour de congé ou à poser un jour de RTT.
- Dans un autre accord, il est décidé de conserver la journée de solidarité en jour férié, la structure prenant à sa charge le coût engendré.

Congés payés et autres congés

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

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

Plusieurs accords ont organisé les congés payés selon les modalités suivantes :

- Un accord a fixé les périodes de fermeture et les modalités de demande de congés payés (1 mois à l'avance pour les demandes de congés pendant la période estivale et 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, pour les autres congés) ;
- Un accord octroie 6 jours ouvrables supplémentaires de congés payés pour les salariés permanents ayant plus d'un an d'ancienneté
- Après 3 ans d'ancienneté, les salariés bénéficient d'un pont dans l'année et de 3 journées de congés payés pour mandat associatif (membre d'un bureau ou d'un conseil d'administration)

- **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 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux ont fait le choix de mettre en avant cette possibilité prévue par la loi en précisant les modalités concrètes de recours.

- **Congés payés et Covid-19** :

Dans le cadre de la crise sanitaire, les ordonnances prises en 2020 avaient autorisé les structures à conclure des accords collectifs notamment pour imposer la prise de jours de congés payés dans le respect d'un délai d'un jour franc (au lieu du délai d'un mois de prévenance). Une ordonnance n°2020-1597 du 16 décembre 2020 a prolongé cette possibilité jusqu'au 31 juin 2021.

Plusieurs accords se sont emparés de cette possibilité selon les modalités suivantes :

- Un accord a imposé jusqu'à 6 jours de congés ouvrables en respectant un délai de prévenance d'au moins 5 jours francs pour les salariés disposant d'un reliquat de congés payés supérieur à 30 jours. L'accord autorisait également l'employeur à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés. Aucune contrepartie était prévue dans cet accord.
- Un accord a imposé 6 jours de congés et en contrepartie, la structure devait maintenir les rémunérations nettes de l'ensemble de ses salariés qui avaient été placés en activité partielle à hauteur de 95%.

- **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, 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.

Ces dispositions n'étaient pas encore applicables en 2021. Elles le seront à compter de l'extension de l'accord relatif à l'égalité professionnelle.

Les accords dont nous avons eu connaissance prévoient :

- La rémunération de 3 jours de congés en cas d'enfants malades
- Un accord fait bénéficier de 5 jours ouvrés de congés rémunérés en cas d'hospitalisation de plus de 15 jours de l'un de ses proches (enfant, petit-enfant, conjoint, parent, grand-parent).
- Les congés rémunérés pour enfants malades bénéficient également pour les beaux-parents.
- 6 jours d'absence par an pour un enfant malade.

- **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). Elles seront applicables à compter de l'extension de l'accord.

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 fait bénéficier aux salariés de 10 jours en cas de décès d'un enfant et de 8 jours en cas de décès de la compagne / compagnon.
- Un accord fait bénéficier de 5 jours ouvrés en cas de mariage ou de PACS, de 2 jours ouvrés en cas de mariage d'un enfant, 3 jours ouvrés en cas de décès d'un petit-fils petite-fille grand-père ou grand-mère, 1 jour ouvré en cas de décès d'un oncle, tante, beau-frère belle-sœur neveu nièce.
- Un accord a repris les nouvelles durées prévues par la branche en les rendant applicable dès 2021.

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

Les modalités prévues dans les accords conclus dans ce domaine portent sur :

- La possibilité d'alimenter, pour chaque salarié, leur CET en capitalisant tout ou partie de leur cinquième semaine de congés payés. Les congés sont à prendre dans les 2 ans à la convenance des salariés.
- La possibilité d'alimenter, pour chaque salarié en CDI, leur CET en capitalisant les congés qui excèdent 24 jours ouvrables. Ces congés peuvent être pris dans le cadre d'un congé de fin de carrière ou encore au titre d'un congé pour convenance personnelle.
- La possibilité, pour les salariés en CDI ayant plus de 2 ans d'ancienneté d'alimenter le CET en y affectant la 5ème semaine de congés payés, moitié des heures supplémentaires, heures complémentaires, majoration des heures supplémentaires et complémentaires. Il est renvoyé à la convention collective pour les conditions d'utilisation du CET.

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.)

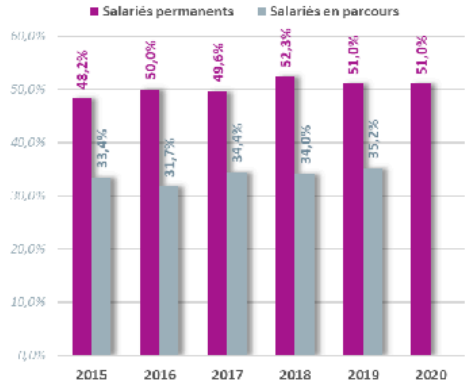
La branche mettra à la disposition des structures des outils pour faciliter la communication auprès des salariés afin que ces derniers soient informés de l'ensemble des mesures énoncées dans le présent accord.	En matière de congés pour évènements familiaux, la branche établira une fiche synthèse qui 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

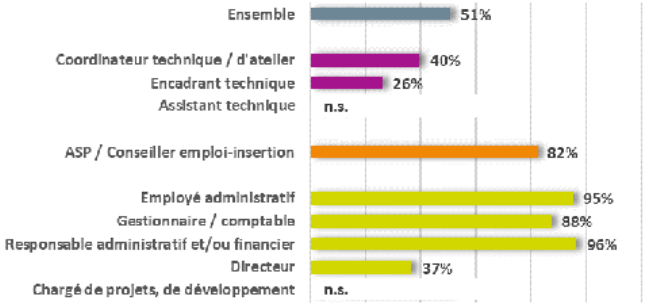
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

- 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).

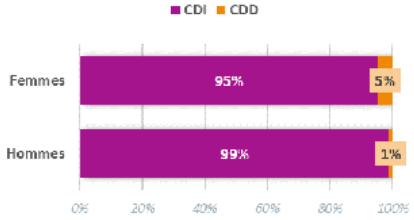
Évolution du taux de féminisation de l'emploi selon le statut des salariés



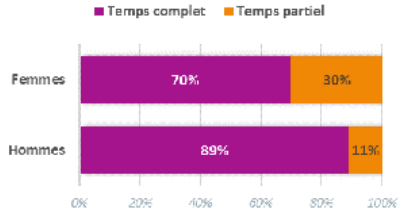
Taux de féminisation des salariés permanents selon le métier exercé



Contrats de travail des salariés permanents selon le genre



Temps de travail des salariés permanents selon le genre



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

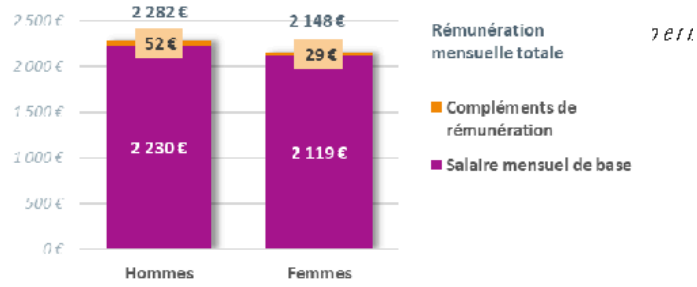
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES : CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

- 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...).

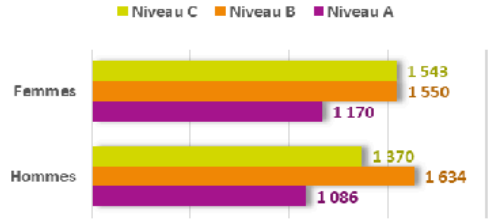
- En répercussion directe de la forte masculinisation des métiers de directeur et de coordinateur, l'accès au statut cadre est deux fois moins fréquent pour les salariées femmes que pour les hommes.

- 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.

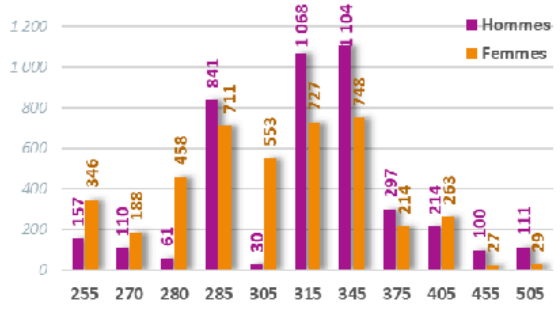
Rémunération brute mensuelle moyenne selon le genre



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

