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

ANNÉE 2020

Sommaire :

I. Bilan de l'activité des partenaires sociaux de la branche au cours de l'année 2020
   1. L'agenda des instances tenues en 2020.
   2. La conclusion de deux accords collectifs et de deux avenants.
   3. Les négociations intervenues au cours de l'année 2020.
   4. Les arrêtés d'extension intervenus au cours de l'année 2020.
   5. La mobilisation des partenaires sociaux face à la crise sanitaire.
   6. Le pilotage de la commission frais de santé et prévoyance.
   7. Le pilotage de la commission d'emploi et de formation.

II. Bilan du nombre d'accords collectifs d'entreprise portant sur certains domaines (durée du travail, répartition et aménagement des horaires, repos quotidien, jours fériés, congés payés et autres congés, compte épargne temps).

III. Bilan spécifique relatif à l'égalité professionnelle.

ÉDITO DE LA PRÉSIDENCE DE LA CPPNI

L'année 2020 a été une année exceptionnelle en raison de la crise sanitaire qui a obligé la branche à s'adapter à de nouvelles méthodes pour mener ses rencontres et les négociations entre les organisations syndicales et le SyNESI.

En outre, les partenaires sociaux ont été contraints de bousculer leur calendrier de négociation pour prendre en compte des sujets qui devenaient urgents à traiter au vu des circonstances et suspendre des négociations rendues difficiles par le fonctionnement à distance.

Malgré ce contexte, la branche a su s'adapter. Les partenaires sociaux ont eu à cœur de maintenir un dialogue social de qualité permettant les débats entre chacun ce qui a conduit à une année productive au regard du nombre de rencontres à distance au cours de la période, des textes signés ou encore de la mise en place de mesures exceptionnelles liées à la crise sanitaire.

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 du secrétariat de la branche.

Cette année 2020 a enfin vu naitre des perspectives riches pour l'année 2021 : négociation sur l'égalité professionnelle femmes - hommes, négociation sur les classifications, augmentation de la valeur du point, mise en place d'un observatoire économique et social de branche, … Des sujets essentiels pour la branche des ACI qui permettront 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 celle-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.

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

Bilan de l'activité des partenaires sociaux au sein de la branche des ACI en 2020

Au cours de l'année 2020, le programme des négociations et des réunions s'est retrouvé bouleversé par la crise sanitaire ce qui a suspendu certaines négociations pour lesquelles une rencontre en présentiel a été jugée indispensable. 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 2020 :

Mois	CPPNI / CPNR	Groupes de travail paritaires	CPS (AO recommandation)	CPNP-FS	CPNEF	Conseil de gestion
Janvier	22 janvier	/	10 janvier	/	14 janvier	22 janvier
Février	/	3 février (pro-A et contrat pro)	/	/	19 février	/
Mars	Réunion annulée	/	/	Réunion annulée	11 mars	/
avril	3 avril et 21 avril	7, 16 et 21 avril (guide pratique crise sanitaire)	/	/	/	/
mai	/	4 mai (guide pratique crise sanitaire)	25 mai	/	13 mai	/
juin	3 juin	/	8 juin et 16 juin	/	30 juin	3 juin
juillet	2 juillet	/	/	1er juillet	/	/
Septembre	23 septembre	9 septembre (rencontre ACI et BAD)	/	/	22 septembre	/
Octobre	15 octobre	/	/	20 octobre	22 octobre	/
Novembre	25 novembre	9 novembre (fiches de recommandation crise sanitaire)	/	6 novembre	/	25 novembre
décembre	2 décembre (CPNR)	/	/	17 décembre	1er décembre	/

Légende *:*
CPPNI *: commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*
CPNR *: commission paritaire nationale de recours*
CPS *: commission paritaire spéciale, émanation de la CPPNI dans le cadre de l'appel d'offre lancé pour la recommandation des organismes assureurs dans le cadre du régime frais de santé.*
CPNP-FS *: commission paritaire nationale de prévoyance et de frais de santé*
CPNEF *: commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.*

Au total, au cours de l'année 2020, les partenaires sociaux de la branche des ACI se sont réunis une trentaine de fois à l'occasion des différentes commissions paritaires.

2. **La conclusion de deux accords collectifs et de deux avenants**.

Malgré la crise sanitaire, la CPPNI a négocié et signé deux nouveaux accords collectifs au cours de l'année 2020 ainsi que deux avenants à la convention collective.
Pour mémoire, les représentants de la branche en 2020 sont :

Organisations professionnelles	Organisations syndicales
SyNESI (100%)	CGT (42,61 %)
	CFDT (40,30 %)
	Solidaires (17,09%)

- **Avenant n°28 du 22 janvier 2020 relatif à la révision de la convention collective (titre 1er).**

La convention de branche a été conclue le 31 mars 2011. Depuis cette date, les partenaires sociaux ont constaté une évolution importante des règles de droit social, et notamment des règles régissant les domaines de négociation ouverts à la branche.

Ces évolutions ont été notamment prises en compte par la conclusion d'accords collectifs au sein de la branche.

En parallèle, l'application quotidienne de la convention par les ateliers et chantiers d'insertion de la branche a permis d'identifier des points pour lesquels des précisions devaient être apportées ou pour lesquelles des évolutions seraient opportunes.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer la convention collective dans son ensemble en poursuivant les objectifs suivants :

- simplification de la convention : notamment, en intégrant les accords collectifs conclus postérieurement à la conclusion de la convention de branche afin de faciliter son application et sa lecture ;
- clarification des dispositions : en précisant, notamment, les conditions d'application de certaines dispositions pour lesquelles une interprétation a parfois été nécessaire ou pour lesquelles des évolutions légales ou jurisprudentielles ont récemment apporté des éclairages ;
- adaptation des dispositions légales et réglementaires au secteur des ateliers et chantiers d'insertion : les partenaires sociaux souhaitent poursuivre leurs efforts pour adapter les dispositions légales à la spécificité du secteur.

Ceci étant précisé, les partenaires sociaux ont souhaité initier l'évolution de la convention de branche par la révision du titre Ier relatif aux règles générales de la convention collective.

Ainsi, cet avenant a pour effet de s'adapter à la définition du champ géographique prévu par la loi et a précisé les conditions de dénonciation de la convention collective.

Cet avenant a été signé par le SyNESI et l'ensemble des organisations syndicales salariées représentatives au sein de la branche.

Cet accord a été étendu par arrêté du 5 février 2021 et est disponible sur le site Légifrance en cliquant sur ce lien.

- **Accord du 2 novembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.**

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », les partenaires sociaux, au niveau de la branche et des structures, se sont régulièrement réunis au cours de l'année 2020 afin de limiter l'impact de la crise sur les structures et les salariés (notamment par le biais de guide de recommandations, protocole de reprise d'activité ou de continuité de l'activité).

Un premier état des lieux de l'impact de la crise sanitaire de la « Covid-19 » sur l'emploi et l'activité dans les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) a été dressé sur la base d'une enquête administrée auprès des ACI de la branche professionnelle.

Cette enquête a démontré que la crise, exceptionnellement grave et inédite, commandait d'accompagner les baisses durables d'activité des structures et de faire de la défense de l'emploi et des compétences une priorité absolue dans un secteur qui a pour activité l'insertion par l'activité économique. C'est pourquoi, les partenaires sociaux étaient résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et de garantir les meilleures conditions de travail pour que les structures du secteur puissent continuer à contribuer sereinement à la réinsertion des salariés.

Au vu du contexte engendré par la « Covid-19 », ils ont donc convenu d'instituer par accord de branche, le dispositif d'activité partielle dénommé activité réduite pour le maintien en emploi ou activité partielle de longue durée afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des structures de la branche.

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

Cet accord a été étendu par arrêté du 30 décembre 2020 et est disponible sur le site Légifrance en cliquant sur ce lien.

- **Accord du 16 novembre 2020 relatif à la reconversion ou promotion par alternance et au contrat de professionnalisation.**

Les partenaires sociaux ont partagé la nécessité de conclure un accord afin de mettre en place la promotion par l'alternance (« pro-A ») en raison de la mutation de l'activité et de l'obsolescence des compétences. En sus de leur propre expérience et des données recueillies par Uniformation, les partenaires sociaux se sont également reposés pour

l'établissement de cet accord sur les constats et les propositions effectués par le conseil de l'inclusion dans l'emploi dans le « Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique : permettre à chacun de trouver sa place – Libérons notre potentiel d'inclusion pour créer 100 000 emplois de plus ! ». Ce pacte a été remis par Madame la ministre Muriel Pénicaud le 10 septembre 2019 et fait suite à une large concertation.

Les domaines retenus dans cet accord sont les suivants :

- l'évolution des pratiques et la mutation de l'activité en matière d'accompagnement et d'insertion ;
- l'évolution de la législation et des pratiques en matière de ressources humaines ;
- la mutation de l'activité en matière de direction et de développement des structures de la branche ;
- la mutation de l'activité en raison de l'impact du numérique ;
- la mutation de l'activité liée aux enjeux économiques et sociétaux actuels.

Cet avenant a été signé par le SyNESI et l'ensemble des organisations syndicales salariées représentatives au sein de la branche.

Cet accord a été étendu par arrêté du 23 juillet 2021 paru au journal officiel du 5 août 2021 et est disponible sur le site Légifrance en cliquant sur ce lien.

- **Avenant n°5 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement des frais de santé (conclu le 16 novembre 2020).**

Tout au long de l'année 2020, les partenaires sociaux ont lancé et suivi un appel d'offre dans le cadre du renouvellement de la recommandation concernant le régime frais de santé de la branche des ACI.

A l'issue de cet appel d'offre, les partenaires sociaux ont décidé de recommander trois organismes assureurs : AESIO, Malakoff Humanis et Harmonie Mutuelle.

Il a été précisé dans cet avenant que, conformément aux dispositions légales, les organismes recommandés ne pourront refuser l'adhésion d'une structure relevant du champ d'application de l'accord. Ils seront tenus d'appliquer un tarif unique et d'offrir des garanties identiques pour toutes les structures et pour tous les salariés concernés.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives commun aux trois assureurs choisis. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative, communs aux trois organismes assureurs recommandés, conclus dans les mêmes conditions. Cet avenant a pour effet de modifier l'accord du 15 septembre 2015 ainsi que les avenants y afférents.

Cet avenant a également pour objectif de définir les nouvelles modalités de cotisation dans le respect de la réforme relative au 100% santé ainsi que le tableau de garanties (qui a

légèrement évolué par rapport au précédent tableau notamment concernant le remboursement de certaines médecines douces).

Cet avenant a été signé par le SyNESI et l'ensemble des organisations syndicales salariées représentatives au sein de la branche.

Cet accord a été étendu par arrêté du 2 juillet 2021 paru au journal officiel du 16 juillet 2021et est disponible sur le site de Légifrance en cliquant sur ce lien.

3. Les négociations intervenues au cours de l'année 2020.

Au-delà des accords conclus au cours de l'année 2020, les partenaires sociaux ont abordé plusieurs thèmes au cours de leurs négociations :

- Un guide de recommandation dans le cadre de la crise sanitaire (cf. ci-après).
- La négociation annuelle obligatoire sur les salaires minima pour l'année 2021 (cette négociation s'est poursuivie sur l'année 2021 et a abouti à une augmentation du point).
- L'ouverture des négociations pour la mise en place d'un régime d'intéressement (cette négociation s'est poursuivie sur l'année 2021).
- L'ouverture des négociations relatives à l'égalité professionnelle (cette négociation s'est poursuivie sur l'année 2021).

4. Les arrêtés d'extension intervenus au cours de l'année 2020.

Plusieurs textes ont été étendus au cours de l'année 2020 :

- L'arrêté du 31 janvier 2020 a étendu l'avenant n°25 du 21 décembre 2017 relatif au financement du paritarisme.
- L'arrêté du 1er avril 2020 a étendu l'avenant n°27 du 4 décembre 2019 portant la valeur du point à 6,05.
- L'arrêté du 18 septembre 2020 a étendu l'avenant n°26 relatif à la création de deux nouveaux emplois-repères (responsable administratif et financier et chargé de missions ou de projets).
- L'arrêté du 30 décembre 2020 a étendu l'accord relatif à l'activité partielle de longue durée conclu le 16 novembre 2020.

5. La mobilisation des partenaires sociaux face à la crise sanitaire.

L'année 2020 a été une année exceptionnelle en raison de la crise sanitaire qui a obligé les partenaires sociaux à bousculer leur calendrier de négociation, à s'adapter à de nouvelles conditions pour négocier et à s'emparer de nouveaux sujets liés à la crise sanitaire.

Malgré ces conditions, le dialogue social au sein de la branche des ateliers et chantiers d'insertion a été dynamique et réactif. Plusieurs mesures ont été prises pour faire face au contexte :

- La **quasi-totalité des réunions ont été maintenues** pendant toute la période (à l'exception de deux réunions qui ont été annulées en mars 2020) et se sont tenues par visioconférence.

- Les partenaires sociaux ont négocié deux mesures d'aide pour garantir le maintien des droits des salariés et aider les structures qui appartiennent au régime mutualisé en matière de prévoyance et frais de santé :

En prévoyance, la branche a décidé **d'exonérer et de prendre à sa charge l'ensemble des cotisations versées par les structures (partie salariale et patronale) du mois d'avril à juin 2020**.


Au cours d'une commission de négociation et d'interprétation, le SyNESI et les organisations syndicales représentatives (CGT, CFDT et Solidaires), conscients de la nécessité pour les salariés de conserver les garanties au titre du régime de prévoyance et des difficultés économiques rencontrées au cours de cette période, ont décidé à l'unanimité de soutenir les salariés et les structures pendant cette crise. Ainsi, au cours du 2ème trimestre 2020 (1er avril au 30 juin), les cotisations (partie salariale et patronale) du régime prévoyance seront financées par la branche.

Une condition toutefois : la structure devra avoir adhéré au contrat mutualisé de prévoyance de la branche des ACI.

En frais de santé, la branche a décidé **d'exonérer et de prendre à sa charge l'ensemble des cotisations versées par les structures (partie salariale et patronale) en juin 2020.**



- Les partenaires sociaux ont également négocié et conclu un **accord relatif à l'activité partielle de longue durée** (*cf. ci-dessus point 2*) pour pallier les difficultés que rencontrent certains ateliers et chantiers d'insertion.

- Les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises pour établir **un guide de recommandation** pour accompagner les structures dans l'élaboration et la mise en place de leur plan de continuité et de reprise d'activités. Ce guide visait à anticiper dans de bonnes conditions la sortie progressive de la période de crise afin d'assurer la protection du personnel des structures et le maintien de l'activité.

Ce guide a été élaboré avec le concours de Chantier École, un des réseaux nationaux de l'IAE. Il était destiné à identifier les grands domaines sur lesquels les structures de la branche professionnelle des ACI sont amenés à construire leur plan afin de leur apporter le maximum d'éléments nécessaires à leur élaboration et à leur mise en œuvre.

Compte tenu de la particularité de la branche des ACI qui est composée de structures ayant en commun leur mission d'insertion sociale et professionnelle mais présentant par ailleurs une grande diversité d'activités en matière de supports de production, le guide était construit en trois parties : une partie liée à des « recommandations générales » qui devaient pouvoir s'appliquer dans toutes les ACI, une partie « Boîte à outils » juridique et sociale qui, au regard de leur variété et leur disparité, devait permettre à l'ensemble des ACI de mettre en place les meilleures conditions possibles pour préserver la santé et la sécurité de leur salarié(e)s tout en poursuivant, autant qu'il est possible dans ces conditions, leurs missions d'insertion socioprofessionnelle et leurs activités supports de production, et enfin une partie « Annexes » composée de nombreux liens et documents utiles.


Branche Professionnelle des ACI — Mis à jour le 11 Mai 2020

GUIDE DE RECOMMANDATIONS
DANS LA MISE EN PLACE D'UN PLAN DE CONTINUITE ET/OU DE REPRISE D'ACTIVITÉ DANS LE CADRE DE L'EPIDEMIE COVID-19

Recommandations générales | Boîte à outils | Annexes

En cette période de crise sanitaire exceptionnelle liée à la pandémie du coronavirus COVID-19, la branche professionnelle des Ateliers et Chantiers d'Insertion tient à affirmer que, compte tenu notamment de la mission principale d'insertion sociale et professionnelle qui est celle de l'ensemble des structures qu'elle représente, sa priorité est la mise en œuvre des mesures préservant la santé et la sécurité de l'ensemble de ses salarié(e)s afin de permettre autant qu'il est possible la poursuite de ses missions.

Dans ce contexte, chaque structure quelle que soit sa taille est amenée à mettre en place une concertation entre les différentes parties prenantes et à établir un plan de continuité d'activité (PCA) afin d'assurer la protection de son personnel et le maintien de son activité. Ce dernier ne peut être réalisé qu'au niveau de l'entreprise elle-même car il dépend de son type d'activité, de sa taille, de son organisation et de son environnement. Il en va de même pour les structures qui souhaitent établir aujourd'hui un Plan de Reprise d'Activité (PRA) pour anticiper dans de bonnes conditions la sortie progressive de la période de crise. Dans ces circonstances, la communication et le dialogue sont essentiels avec le personnel, les Institutions Représentatives du Personnel (IRP) et les organisations syndicales représentatives sur la situation, les mesures prises et les mesures à anticiper.

Ce guide, régulièrement mis à jour avec les dernières informations disponibles, est destiné à identifier les grands domaines sur lesquels les structures de la branche professionnelle des Ateliers et Chantiers d'insertion sont amenées à construire leur Plan de Continuité d'Activité (PCA) pendant la période de crise sanitaire et/ou leur Plan de Reprise d'Activité (PRA) lors de la sortie de cette dernière, afin de leur apporter le maximum d'éléments nécessaires à leur élaboration et leur mise en œuvre.

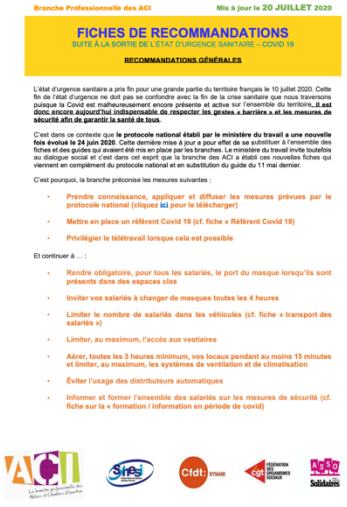
CHANTIER ecole RESEAU NATIONAL — Guide réalisé avec le concours de CHANTIER école, réseau des Entreprises Sociales Apprenantes.

GUIDE DE RECOMMANDATIONS DANS LA MISE EN PLACE D'UN PLAN DE CONTINUITE ET/OU DE REPRISE D'ACTIVITÉ DANS LES ACI - COVID-19

Page 1

Ce guide avait pour originalité de faire des focus sur les différentes mesures qui avaient été mises en œuvre pendant la période et de proposer des modèles d'accords collectifs pour les structures. En outre, les partenaires sociaux avaient chiffré le coût d'un maintien total ou partiel de salaire en cas d'activité partielle pour préconiser aux structures de maintenir, lorsque cela a été possible, le salaire des salariés.

Ce guide était consultable sur le site internet du SyNESI et mis à disposition pour toutes les structures de la branche.


Branche Professionnelle des ACI — Mis à jour le 20 JUILLET 2020

FICHES DE RECOMMANDATIONS
SUITE À LA SORTIE DE L'ETAT D'URGENCE SANITAIRE – COVID 19

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

L'état d'urgence sanitaire a pris fin pour une grande partie du territoire français le 10 juillet 2020. Cette fin de l'état d'urgence ne doit pas se confondre avec la fin de la crise sanitaire que nous traversons puisque la Covid est malheureusement encore présente et active sur l'ensemble du territoire. **Il est donc encore aujourd'hui indispensable de respecter les gestes « barrière » et les mesures de sécurité afin de garantir la santé de tous.**

C'est dans ce contexte que **le protocole national établi par le ministère du travail a une nouvelle fois évolué le 24 juin 2020.** Cette dernière mise à jour a pour effet de se substituer à l'ensemble des fiches et des guides qui avaient été mis en place par les branches. Le ministère du travail invite toutefois au dialogue social et c'est dans cet esprit que la branche des ACI a établi ces nouvelles fiches qui viennent en complément du protocole national et en substitution du guide du 11 mai dernier.

C'est pourquoi, la branche préconise les mesures suivantes :

- **Prendre connaissance, appliquer et diffuser les mesures prévues par le protocole national (cliquez ici pour le télécharger)**
- **Mettre en place un référent Covid 19 (cf. fiche « Référent Covid 19)**
- **Privilégier le télétravail lorsque cela est possible**

Et continuer à … :

- **Rendre obligatoire, pour tous les salariés, le port du masque lorsqu'ils sont présents dans des espaces clos**
- **Inviter vos salariés à changer de masques toutes les 4 heures**
- **Limiter le nombre de salariés dans les véhicules (cf. fiche « transport des salariés »)**
- **Limiter, au maximum, l'accès aux vestiaires**
- **Aérer, toutes les 3 heures minimum, vos locaux pendant au moins 15 minutes et limiter, au maximum, les systèmes de ventilation et de climatisation**
- **Éviter l'usage des distributeurs automatiques**
- **Informer et former l'ensemble des salariés sur les mesures de sécurité (cf. fiche sur la « formation / information en période de covid)**

En juillet 2020, en raison de l'amélioration de la situation sanitaire, les partenaires sociaux s'étaient une nouvelle fois réunis pour faire évoluer le guide de recommandation vers des fiches de recommandation qui venaient en complément du protocole national établi par le ministère du travail.

Ainsi, cinq fiches étaient proposées aux structures. Une fiche portant sur des recommandations générales, une fiche concernant l'information des salariés, une fiche sur le transport des salariés, une fiche sur le référent covid-19 et enfin une fiche à imprimer retrouvant des pictogrammes sur le port du masque.

En novembre 2020, ces fiches ont été mises à jour et complétées par une fiche relative au télétravail.

6. Le pilotage de la commission frais de santé et prévoyance.

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.



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 accompagné les travaux de la CPPNI et de la commission paritaire spéciale dans le cadre de l'appel d'offre en matière de frais de santé,

En outre, cette commission a également défini les **conditions d'intervention du fonds social** en matière de prévoyance destiné aux salariés et aux structures de la branche. Il permet d'accompagner les salariés confrontés à des situations de vie spécifiques entrainant des fragilités économiques, sociales ou familiales (aidant familial, handicap, affections longue durées, décès, divorce, etc.)

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.

7. Le pilotage de la commission paritaire emploi et formation.

Au cours de l'année 2020, 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 2020 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 initié 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 deux cabinets ont été retenus pour le piloter.

La CPNEF s'est également réunie pour préparer en amont les négociations de la CPPNI sur la CPPNI sur l'accord pro-A en définissant, au vu des données à sa disposition, les activités qui semblaient connaitre une obsolescence des compétences et une mutation.

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.

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 conclus au sein de la branche des ACI en 2020 (ou s'appliquent à compter du 1er janvier 2020).

Avec un délégué syndical	Avec un salarié mandaté ou un membre du CSE	Par référendum
39%	52%	9 %

Parmi les accords conclus avec un délégué syndical ou un salarié mandaté, 82% des accords ont été conclus par un salarié qui représentait la CFDT (9% pour la CGT et 9% pour 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, 8 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 10% pour la rémunération des heures.
- Un aménagement de la durée du travail sur une durée supérieure à la semaine mais en prévoyant le taux de majoration légal.
- Un aménagement des horaires, de manière temporaire en raison de la crise sanitaire, en mettant en place une journée continue (afin de limiter les rencontres dans le restaurant d'entreprise et le nombre de salariés dans les véhicules).
- Une définition des horaires collectifs en les distinguant selon les équipes et a mis en place des horaires variables permettant aux salariés de déterminer leur heure d'arrivée et de sortie sous réserve des contraintes particulières de la structure (ces

horaires variables ne concernent que les salariés permanents). Par ailleurs, l'accord collectif pose le principe du télétravail qui peut être demandé dès lors que le poste le permet.

- un aménagement de la durée du travail des femmes enceintes à compter du 3ème mois de grossesse en réduisant le temps de travail d'une heure par jour sans perte de salaire.
- la mise en place d'horaires décalés et du télétravail à la sortie du confinement pour permettre la reprise du travail dans le respect des règles sanitaires.
- l'annualisation du temps de travail et également de manière générale les durées maximales de travail, l'amplitude de la journée de travail et les temps de pause.
- l'aménagement de la durée du travail sur une durée supérieure à la semaine pour l'année 2020 en raison de la crise sanitaire.

- **Forfait-jours :**

Certaines structures de la branche ont conclu un accord de forfait-jours au cours de l'année 2020. Au regard de la hiérarchie des normes, ces accords prévalent sur les dispositions prévues par la branche.

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.

Ainsi, en synthèse, nous avons eu connaissance d'un accord qui a prévu un dispositif de forfait-jours uniquement pour les cadres. Ces derniers doivent travailler 216 jours au cours de l'année.

- **Astreintes :**

Au regard de la hiérarchie des normes, les accords relatifs aux astreintes prévalent sur les dispositions prévues par la branche.

La branche n'a pas prévu de dispositions spécifiques relatives aux astreintes.

Un accord collectif a mis en place des astreintes en prévoyant une indemnisation forfaitaire de 3,50 euros de jours d'astreinte et la mise à disposition, en contrepartie, d'un véhicule et d'un téléphone portable.

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 2020.

Jours fériés

La branche n'a pas prévu de dispositions spécifiques en matière de jours fériés.

Un accord collectif prévoit que le travail occasionnel un jour férié entraine l'octroi d'un repos égal aux heures travaillées et majorées à 50%.

Congés payés et autres congés

- **Congés payés supplémentaires :**

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

Les partenaires sociaux de la branche constatent que certains accords octroient des jours de congés payés supplémentaires. Les différentes modalités prévues par ces accords sont les suivantes :

- 2 jours ouvrés de congés supplémentaires par tranche de 5 ans d'ancienneté avec un maximum de 6 jours ouvrés.
- une sixième semaine de congés payés à ses salariés ayant un an d'ancienneté.
- 31 jours de congés payés à tous les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté à la place des jours de fractionnement.
- 33 jours de congés payés pour les salariés justifiant 3 années d'ancienneté.

- **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).

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

- 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 pendant une période délimitée.
- Un accord a limité à 5 jours de congés. En contrepartie, la structure devait maintenir les rémunérations nettes de l'ensemble de ses salariés qui avaient été placés en activité partielle pendant une période délimitée.
- Un accord a limité à 3 jours de congés en prévoyant un délai de prévenance de 5 jours francs pour les congés qui seraient imposés à compter d'une certaine date.

- Un accord a utilisé cette possibilité en prévoyant d'imposer jusqu'à 6 jours maximum. Aucune contrepartie n'a été prévu dans cet accord.

- **Congés payés et fractionnement :**

L'article L. 3141-23 du code du travail octroie des jours supplémentaires lorsque le congé est fractionné et est pris, en partie, en-dehors de la période de congés payés. Dans ce cas, le salarié a droit à soit 1 jour de congé supplémentaire si le nombre de jours est compris entre 3 et 5 jours et 2 jours de congés supplémentaires si le nombre de jours est au moins égal à 6. Il est possible de prévoir des dispositions spécifiques par accord.

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

Un accord améliore ce nombre de jours de congés supplémentaires en octroyant 2 jours de congés lorsque moins de 6 jours sont pris en-dehors de la période de congés payés et 3 jours de congés supplémentaires lorsque la totalité des congés sont pris en-dehors de la période de congés. Ces dispositions sont applicables pour les salariés qui ont plus d'un an d'ancienneté. En-dehors de ces cas, l'accord collectif précise qu'aucun congé supplémentaire pour fractionnement ne sera attribué.

- **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.

Les accords dont nous avons eu connaissance prévoient :
- La rémunération de 3 jours de congés
- 7 jours de congés pour enfants malades lorsque les salariés ont 1 an d'ancienneté et étend cette utilisation lorsque la garde est impossible du fait de la fermeture des crèches ou des écoles.

- **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. Les jours plus favorables par

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 d'heures en cas d'urgence médicale du conjoint (soudaine et grave) sans condition d'ancienneté.
- Un autre accord a prévu 8 jours ouvrés par an pour enfant malade, 5 jours ouvrés pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, 1 jour

ouvré pour le décès d'un oncle ou d'une tante, d'un neveu ou d'une nièce du salarié.

- Un accord collectif octroie 6 jours ouvrables en cas de mariage du salarié, 2 jours ouvrables en cas de mariage d'un enfant, 1 jour ouvrable en cas de mariage d'un frère ou d'une sœur, 5 jours ouvrables en cas de décès du conjoint ou concubin ou d'un enfant, 5 jours ouvrables en cas de décès du père, de la mère ou d'un beau-parent, 1 jour ouvrable en cas de décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père d'une grand-mère, 1 jour ouvrable limité à 2 fois par période de 5 ans en cas de déménagement

Compte épargne temps

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.

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

- Les jours qui sont pris pour l'alimentation du compte sont les congés annuels qui excèdent les 4 semaines de congés payés ainsi que les jours de repos dans le cadre du forfait-jours. Le placement de jours est limité à 5 jours par an et le cumul est limité à 100 jours (120 jours dans certaines conditions). L'utilisation du CET peut être faite pour un congé pour convenance personnelle, un congé de longue durée, un congé lié à la famille, un congé de fin de carrière ou encore un congé de maternité.
- Dans un autre accord, l'alimentation se fait avec les heures accomplies au-delà de la durée collective de travail. Le salarié ne peut épargner plus de 104h par an.
- Dans un autre accord, cette alimentation se fait à travers les RTT et les jours de congés conventionnels. Le plafond annuel est de 10 jours et le plafond global est de 50 jours. Ce CET peut être utilisé pour financer des congés sans solde ou de passage à temps partiel pour convenances personnelles, des congés de longue durée ou des congés familiaux ou encore pour faire des dons de jours à un autre salarié de la structure.

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

En 2020, la branche a ouvert les négociations relatives à l'égalité professionnelle mais cette négociation s'est poursuivie sur 2021.

En revanche, la branche a pu, au travers de la CPNEF et de la CPNP-FS, récupérer certaines données utiles.

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. [2]

Parmi l'effectif des cadres, en 2019, environ 62% des salariés ayant le statut cadre étaient des hommes et 38% étaient des femmes.2
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. 2

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[3].
- 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[4]
- 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[5].

---

[2] *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.*

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

[4] 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.

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