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

## ANNÉE 2025

### Table des matières


*Bilan de l'activité des partenaires sociaux au sein de la branche des ACI en 2025* 4

1. **L'agenda des instances tenues en 2025 :** 4
2. **La conclusion de sept accords collectifs.** 4
3. **Les négociations intervenues au cours de l'année 2025.** 8
4. **Les arrêtés d'extension intervenus au cours de l'année 2025.** 9
5. **L'échec des négociations relatives au titre 2 de la convention collective.** 9
6. **Le pilotage de la commission frais de santé et prévoyance en 2025.** 11
7. **Le pilotage de la commission paritaire emploi et formation en 2025.** 15

*Bilan des accords collectifs d'entreprise conclus au sein de la branche des ACI en 2025* 29

Rémunération, primes et indemnisation 30
Durée du travail, répartition et aménagement des horaires 35
Congés payés et autres congés ou repos 39
Jours fériés 41
Compte épargne temps 41
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. 42
Représentants du personnel 43
Télétravail 44
Divers 44

*Focus sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* 47

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. 47
Données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes 50
Présentation des index reçus conformément à l'accord égalité professionnelle 70

## 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*

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

# Bilan de l'activité des partenaires sociaux au sein de la branche des ACI en 2025

Au cours de l'année 2025, les partenaires sociaux se sont réunis à travers plusieurs commissions paritaires nationales constituées au niveau de la branche professionnelle pour négocier, réfléchir aux actions communes à mettre en œuvre et suivre – de manière paritaire – les différents dispositifs de la branche professionnelle.

## 1. L'agenda des instances tenues en 2025 :

| Mois | CPPNI | GT paritaires | CPNP-FS | CPNEF / SPP | Conseil de gestion | CPNR | Commission Fonds social |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Janvier** | | 16 (handicap) | | 15 | | / | 27 |
| **Février** | 4 | | | 19 | 4 | / | 25 |
| **Mars** | | 4 (observatoire) | 13 | 19 (SPP) 26 | | / | 28 |
| **avril** | | 8 et 15 (CPS) | 2 | 23 | | / | |
| **mai** | | 14 (CPS) | | 21 | | / | 20 |
| **juin** | 3 | | 5 et 17 | 2 (SPP) | 3 | / | |
| **juillet** | | | | 2 et 3 | | / | |
| **Septembre** | 30 | | | 23 | | / | 18 |
| **Octobre** | | | 1 et 15 | 16 (SPP) 23 | | / | |
| **Novembre** | 25 | 17 (éga pro) 19 (séniors) | | | | / | 19 |
| **décembre** | | | 17 | 9 | | / | |

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

**Au total, au cours de l'année 2025, les partenaires sociaux de la branche des ACI se sont réunis une trentaine de fois à l'occasion des différentes commissions paritaires et groupes de travail paritaires.**

## 2. La conclusion de sept accords collectifs.

| Tableau récapitulatif des accords et avenants signés en 2025 et des signataires | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | CFDT | CGT | FO | Solidaires | SyNESI |
| Avenant 6 frais de santé | X | X | | | X |
| Avenant durée du travail | X | X | | | X |
| Accord frais de santé | X | X | | X | X |
| Avenant prévoyance | X | X | X | X | X |
| Salaires minima | X | X | | | X |
| Classification | X | | Opposition | | X |
| Handicap | X | | | | X |

- **Avenant n°6 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime frais de santé du 14 février 2025.**

Dans le cadre du suivi des comptes du régime frais de santé, les partenaires sociaux ont constaté que les cotisations n'étaient plus suffisantes pour couvrir les dépenses. Il a donc été décidé d'augmenter les cotisations afin de remédier à cette situation. Le taux d'augmentation était de l'ordre de 5,40%.

L'entrée en vigueur de cet avenant a été fixée au 1er avril 2025.

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

- **Avenant n°2 à l'accord d'aménagement de la durée du travail du 19 novembre 2015 du 30 septembre 2025.**

Cet avenant a eu pour vocation de préciser l'avenant n°1 du 15 avril 2024 concernant les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif de forfait-jours, pour prendre en compte les observations de la direction générale du travail remises lors de la procédure d'extension.

Les salariés concernés sont les salariés dont les postes sont rattachés aux emplois-repères « directeurs/trices » tous niveaux, « coordinateur/trice » niveau C et « responsable administratif et financier » niveau C, lorsque l'ensemble de ces salariés ne sont pas amenés – en raison de leur autonomie – à suivre les horaires collectifs de travail.

L'entrée en vigueur de cet avenant a été fixée au 30 septembre 2025.

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

- **L'accord du 25 novembre 2025 relatif aux frais de santé.**

Les partenaires sociaux réunis ont souhaité faire évoluer le régime frais de santé mis en place au profit des salariés relevant des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) par l'accord national du 15 septembre 2015 relatif au remboursement des frais de santé, modifié en dernier lieu par les avenants n° 5 du 16 novembre 2020 et l'avenant n° 6 du 14 février 2025.

L'accord a pour objet de garantir, au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche des ateliers et chantiers d'insertion, une couverture minimale de frais de santé collective et obligatoire permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale.

Une procédure de mise en concurrence a donc été organisée au cours du premier semestre 2025 conformément aux articles L. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, garantissant ainsi la transparence, l'impartialité et l'égalité de traitement entre les candidats.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de cette couverture au niveau national en recommandant un seul organisme assureur, proposant ainsi un interlocuteur unique et identifié aux salariés et employeurs de la branche professionnelle.

Conformément aux dispositions légales, l'organisme assureur recommandé ne peut refuser l'adhésion d'une structure relevant du champ d'application de l'accord et est tenu d'appliquer un tarif unique tout en offrant des garanties identiques pour toutes les structures et tous les salariés concernés.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat d'assurance de garanties collectives et obligatoires. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative.

Cet accord collectif a pour conséquence d'abroger l'accord du 15 septembre 2015 ainsi que les avenants y afférents.

L'entrée en vigueur de cet accord a été fixée au 1er janvier 2026.

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

- **L'avenant n°37 du 25 novembre 2025 relatif au régime de prévoyance.**

Les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer le régime prévoyance mis en place au profit des salariés relevant des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) par le titre IX de la convention collective.

Une procédure de mise en concurrence a donc été organisée au cours du premier semestre 2025 conformément aux articles L. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, garantissant ainsi la transparence, l'impartialité et l'égalité de traitement entre les candidats.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de cette couverture au niveau national en recommandant deux organismes assureurs.

Conformément aux dispositions légales, les organismes assureurs recommandés ne peuvent refuser l'adhésion d'une structure relevant du champ d'application de l'accord et sont tenus d'appliquer un tarif unique tout en offrant des garanties identiques pour toutes les structures et tous les salariés concernés.

L'entrée en vigueur de cet avenant a été fixée au 1er janvier 2026.

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

- **Avenant n°38 du 25 novembre 2025 relatif aux salaires minima.**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire du salaire minima hiérarchique telle que prévue aux articles L.2241-1 et suivants du code du travail et de la clause de suivi instituée dans le précédent avenant relatif aux salaires minima, les Partenaires sociaux se sont retrouvés afin de négocier sur la valeur du point telle que prévue au titre V de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion et modifiée par l'avenant n°36 du 18 décembre 2024.

Après plusieurs réunions de négociation s'étant tenues les 30 septembre et 25 novembre au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion, les Partenaires sociaux ont constaté la nécessité d'augmenter la valeur du point pour prendre en compte la situation inflationniste qui pèse sur les salariés mais également les difficultés économiques que rencontrent les structures de la Branche.

La valeur du point est alors portée à 7,12.

L'entrée en vigueur de cet avenant a été fixée au 1er janvier 2026.

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

- **Avenant n°39 du 25 novembre 2025 relatif à la révision de la classification.**

Conformément aux dispositions légales, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

En 2021, un groupe de travail a donc commencé à travailler sur la nécessité de réviser la classification de la branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion et a préparé des documents de travail remis à la CPPNI à partir de 2023 pour initier les négociations.

Les objectifs poursuivis par les partenaires sociaux dans l'avenant sont les suivants :

- Rénover le système de classification pour construire un dispositif qui prenne en compte la réalité du travail et qui s'adapte à toutes les structures en tenant compte de leur nécessaire équilibre économique ;

Au fil des années, les partenaires sociaux ont pu constater des difficultés dans l'application de la classification de la Convention collective.

À titre d'illustration, de plus en plus de structures et salariés regrettaient l'absence de correspondance entre les emplois-repères définis au niveau de la branche et certains postes occupés par les salariés, obligeant le rattachement de ces postes à des emplois-repères très éloignés des compétences et niveaux attendus.

L'avenant a donc pour objectif de moderniser le dispositif de classification et mettre à jour la hiérarchisation des emplois.

- Donner des perspectives aux salariés en reconnaissant davantage les compétences déployées et permettant une projection en terme d'évolution professionnelle ;

La classification actuelle présentait plusieurs écueils en matière d'évolution professionnelle.

Tout d'abord, la définition des niveaux des emplois repères était très vague et laissait trop de places à l'interprétation par les structures et les salariés, aboutissant ainsi à des pratiques très différentes d'une structure employeuse à l'autre.

En outre, les différents niveaux étaient décrits de la même manière pour des groupes d'emplois repères ce qui n'était pas toujours pertinent et offrait peu de lisibilité sur l'évolution du poste possible pour les salariés les occupant.

Concernant le nombre de niveaux décrit (9 au total en prenant tous les groupes d'emplois repères), il limitait excessivement l'ampleur de la classification de la branche alors même que la pratique du terrain faisait remonter certaines attentes.

Enfin, la classification ne donnait aucune définition de l'ensemble des catégories professionnelles, à l'exception de celle de « cadre » qui était devenue obsolète en faisant un renvoi à l'AGIRC.

L'avenant a donc pour objectif de permettre l'attractivité des métiers de la branche et de mieux délimiter les statuts dans le cadre des catégories objectives.

- Anticiper et permettre plus facilement l'accueil au sein de la convention collective d'autres acteurs au sein de l'ESS qui ne relèveraient pas déjà d'une convention collective ;

Dans la continuité de l'avenant n°34 du 15 avril 2024, les partenaires sociaux ont souhaité prendre en compte les structures susceptibles de pratiquer une activité d'insertion professionnelle sans relever d'une autre convention collective. Cela peut être le cas :

- De structures bénéficiant de conventionnements distincts et pour lesquelles l'activité principale est celle effectuée dans le cadre de l'ACI (exemple : structures qui portent des conventionnements d'associations intermédiaires et d'ateliers et chantiers d'insertion) ;
- Des structures de l'économie sociale et solidaire qui adhèrent à la présente convention ou l'appliquent volontairement sans pour autant relever du champ d'application d'une autre convention collective (exemple : associations intermédiaires, certaines entreprises d'insertion, entreprises à but d'emploi, comité d'amis d'Emmaüs, etc.)

En revanche, cet avenant n'a pas pour objet de modifier le champ d'application de la convention collective des ACI.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi permettre un meilleur rattachement des postes aux emplois repères de branche ou de laisser la possibilité aux structures de créer des emplois repères à travers la grille de classification définie par la branche lorsqu'aucun emploi repère ne correspond au poste occupé par le salarié.

Cet avenant entre en vigueur à compter de son extension avec une période transitoire de 12 mois pour mettre à jour la nouvelle classification.

Cet avenant a été signé par la CFDT et le SyNESI. FO a décidé de faire opposition à cet avenant afin qu'il soit réputé non écrit. Néanmoins, pour être valable, une opposition doit être effectuée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés. La CGT et Solidaires n'ayant pas fait opposition, l'avenant est donc définitivement adopté et a donc été transmis à la Direction générale du Travail pour extension.

- **Accord collectif du 15 décembre 2025 relatif aux travailleurs en situation de handicap.**

Les partenaires sociaux ont décidé de négocier sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés conformément aux dispositions prévues à l'article L. 2241-13 du Code du travail.

La prise en compte de la diversité, la promotion de l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations sont au cœur des valeurs défendues par la branche. C'est pourquoi, les partenaires sociaux rappellent que toute personne en situation de handicap ne doit faire l'objet d'aucune discrimination.

Conformément à la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Les partenaires sociaux estiment que l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés en situation de handicap est un enjeu important.

L'accord a donc pour principaux objectifs de :

- Présenter un état des lieux et les principaux indicateurs clés concernant les travailleurs en situation de handicap au sein de la branche ;
- Rappeler aux structures leurs obligations légales et réglementaires en la matière et de les inciter à respecter leur obligation en matière d'embauche des travailleurs handicapés ;
- Faire connaitre aux salariés en situation de handicap leurs droits et faciliter leurs démarches ;
- Promouvoir le recrutement des personnes en situation de handicap ;
- Favoriser le maintien en emploi des salariés en situation de handicap ;
- Favoriser l'évolution professionnelle, le développement des compétences ainsi que l'accès à la formation professionnelle des salariés en situation de handicap ;
- Améliorer la prévention et la prise en compte des situations de handicap.

Les partenaires sociaux entendent ainsi engager une dynamique pour l'ensemble des structures de la branche. Toutefois, les partenaires sociaux souhaitent à ce que les structures et les représentants du personnel veillent à ce que l'ensemble des mesures prévues dans le présent accord soient sur la base du volontariat et avec l'accord des travailleurs en situation de handicap afin que l'accord n'ait pas pour effet de stigmatiser ou d'isoler ces travailleurs.

## 3. Les négociations intervenues au cours de l'année 2025.

Les partenaires sociaux ont abordé plusieurs thèmes au cours de leurs négociations en 2025 :

- Les classifications
- Le handicap
- Les salaires minima
- La préparation des appels d'offre en santé et en prévoyance et la négociation de nouveaux accords collectifs mettant à jour la recommandation
- La durée du travail

## 4. Les arrêtés d'extension intervenus au cours de l'année 2025.

Plusieurs textes ont été étendus au cours de l'année 2025 :

- L'arrêté du 25 février 2025 publié au journal officiel du 18 mars 2025 a étendu l'avenant n°36 du 18 décembre 2024 relatif aux salaires minima
- L'arrêté du 5 mars 2025 publié au journal officiel du 18 mars 2025 a étendu l'avenant n°35 du 26 novembre 2024 relatif au régime de prévoyance.
- L'arrêté du 12 septembre 2025 publié au journal officiel du 19 septembre 2025 a étendu l'avenant n°6 du 14 février 2025 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime frais de santé
- L'arrêté du 12 novembre 2025 publié au journal officiel du 21 novembre 2025 a étendu l'avenant n°1 du 15 avril 2024 à l'accord d'aménagement de la durée du travail du 19 novembre 2015
- L'arrêté du 11 décembre 2025 publié au journal officiel du 26 décembre 2025 a étendu l'avenant n°2 du 30 septembre 2025 à l'accord d'aménagement de la durée du travail du 19 novembre 2015

## 5. L'échec des négociations relatives au titre 2 de la convention collective.

Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux tentent de négocier un avenant révisant le titre 2 de la convention collective qui porte sur la liberté et le dialogue social, le droit syndical et les institutions représentatives du personnel (il est notamment toujours fait mention dans la convention collective des délégués du personnel, des comités d'entreprise et des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail qui ont été supprimés par les ordonnances de 2017 et remplacés par le CSE à compter du 1er janvier 2020).

Un premier avenant avait été signé le 31 mai 2023 entre la CFDT et le SyNESI mais cet avenant est réputé non écrit car il avait fait l'objet d'une opposition de la part de la CGT, FO et Solidaires (cf. Rapport CPPNI 2023).

Les organisations syndicales avaient demandé la réouverture des négociations et particulièrement au sujet du chéquier syndical pour lequel aucun compromis n'avait été trouvé.

Après négociation, le SyNESI avait proposé les évolutions suivantes par rapport au texte signé en 2023 (**en surligné les dernières propositions du SyNESI en novembre 2024 puis en décembre 2024**)

**Droit des représentants du personnel :**

- Diminution du seuil d'effectif à partir duquel le CSE doit être mis en place : 9 salariés (au lieu de 11) ;
- Versement d'une dotation forfaitaire annuelle pour les frais de fonctionnement des CSE de moins de 50 salariés ;

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

**Droit syndical :**

- Obligation pour l'employeur d'informer chaque année, par tout moyen, de la disponibilité des adresses des organisations syndicales représentatives dans la branche ;
- Incitation pour les structures de moins de 200 salariés de faciliter autant que possible les rencontres des sections syndicales au sein de la structure ;
- Abondement du CPF (500 euros) pour les salariés de la branche qui ont exercé un mandat de représentant au sein des commissions paritaires (à condition d'avoir assisté à au moins 4 commissions par an pendant 4 années) ;
- Possibilité de conserver l'ancienneté passée auprès d'une organisation syndicale (3 ans maximum) lorsque le contrat est intégralement suspendu pour que le salarié puisse occuper des fonctions syndicales ;
- Diminution du seuil d'effectif à partir duquel des délégués syndicaux peuvent être désignés : 9 salariés (au lieu de 11) ;
- Rémunération ~~partielle~~ des jours pris pour raisons syndicales : maintien du salaire pour ~~5~~ 12 jours (aucun jour n'était rémunéré dans la version actuelle de la CCN). L'employeur reçoit alors un chèque syndical.
- Mission de veille paritaire assurée par la CPNR aux fins de veiller, recenser, émettre des constats et faire des propositions relatives aux faits de discriminations dont elle aurait eu connaissance ;
- Augmentation des fonds du paritarisme de 50 % : 0,15 % de la masse salariale (au lieu de 0,1 % de la masse salariale dans notre précédent accord et 0,016% qui correspond au légal. En euro, cela correspond donc à une augmentation totale d'environ 400 000€ par rapport à 2022).

**Chéquier syndical :**

- Clarification du fonctionnement du chéquier syndical et précision que le versement d'un chèque syndical donne droit au maintien de la rémunération pour le salarié ;
- Chéquier syndical sert à financer uniquement les 12 jours octroyés au titre des activités syndicales
- ~~Maintien de la rémunération par l'employeur pour les salariés de la branche qui assistent aux commissions paritaires sans possibilité pour l'employeur d'obtenir un chèque syndical ;~~
- ~~Possibilité de recourir au chèque syndical pour participer aux groupes de travail paritaires~~

- ~~Possibilité de recourir au chèque syndical pour participer aux réunions préparatoires de commission paritaires dans la limite de 10 demi journées par an pour un salarié.~~
- ~~Une demi-journée de repos pour les salariés assistant aux commissions paritaires lorsqu'elles sont situées à plus de 100km aller et 1 journée si supérieure à 600km aller et si le temps de trajet est plus important que le temps de trajet habituel (un chèque syndical est alors remis à l'employeur) ;~~

**Mise en place d'un chéquier paritaire :**

- Distinction entre chéquier syndical et chéquier paritaire : le chéquier paritaire est financé sur les frais de fonctionnement tandis que le chéquier syndical est financé sur les quote-part de chaque OS
- Possibilité de recourir au chèque paritaire pour participer aux commissions et groupes de travail paritaires. Le salarié perçoit sa rémunération et en contrepartie l'employeur reçoit un chèque paritaire.
- Possibilité de recourir au chèque paritaire pour préparer les commissions paritaires. Il s'agit d'un temps de préparation équivalent à la moitié du temps de réunion passé en commission paritaire pour les salariés de la branche qui participent à ces réunions. Le salarié perçoit sa rémunération et en contrepartie l'employeur reçoit un chèque paritaire.
- Une demi-journée de repos pour les salariés assistant aux commissions paritaires lorsqu'elles sont situées à plus de 100km aller et 1 journée si supérieure à 600km aller et si le temps de trajet est plus important que le temps de trajet habituel (un chèque paritaire est alors remis à l'employeur) ;

**Association de gestion**

L'association de gestion des fonds paritaires assure l'administration des chéquiers paritaires et syndicaux et assure le remboursement des structures pour le compte des OS qui émettent des chèques.

La CFDT a fait savoir qu'elle serait signataire de l'avenant reprenant ces évolutions. Les organisations CGT, Solidaires et FO ont quant à elles indiqué qu'en cas de signature de cet avenant, elles feraient valoir leur droit d'opposition, s'opposant au système de chéquier syndical.

À la suite de cela, le SyNESI a indiqué ne plus être en mesure de faire de nouvelles propositions. Les négociations ont donc pris fin et le titre 2 n'a pas fait l'objet d'évolutions.

### 6. Le pilotage de la commission frais de santé et prévoyance en 2025.

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

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

L'année 2025 était la dernière année de recommandation des organismes assureurs en frais de santé. En raison de l'état financier du régime frais de santé (très déficitaire) et en prévision de la nouvelle recommandation, il a été décidé par les partenaires sociaux d'augmenter les cotisations frais de santé de l'ordre de 5,4% à compter du 1er avril 2025 (correspondant à une augmentation de 7% puisque le PMSS avait augmenté de 1,6% au 1er janvier 2025.

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

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

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

Cette commission a également négocié sur les **conditions d'intervention du degré élevé de solidarité** en matière de frais de santé destiné aux salariés et aux structures de la branche

étant dans le régime mutualisé. Il permet d'accompagner les salariés confrontés à des situations de vie spécifiques entraînant des fragilités économiques, sociales ou familiales.

Les négociations ont permis d'aboutir à la mise en œuvre de plusieurs actions :

- une **action liée à l'hygiène alimentaire** (« comment bien manger avec un petit budget »).

Cette action a été menée pour la première fois au cours de l'année 2024 et a été renouvelée en 2025. Elle concerne une vingtaine de structures qui peuvent faire participer leurs salariés à deux ateliers nutrition. Le premier a pour objectif de sensibiliser à l'équilibre alimentaire de façon ludique et concrète et le second atelier a pour objet de faire un rappel et un bilan des premiers enseignements, partager la mise en pratique des apprentissages et identifier les freins éventuels.

Le bilan de cette action a été positif et les partenaires sociaux ont décidé de poursuivre l'action en 2026.

- Une action liée à **l'aide aux sports**.

Dans le contexte des Jeux Olympiques organisés en France, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place une aide de 100 euros pour participer à l'inscription des salariés aux activités sportives. Cette aide est à destination des salariés relevant du régime mutualisé de la branche qui ont un revenu net fiscal annuel de référence inférieur à 20 000 euros par part fiscale (majoration à 25 000 euros pour les personnes seules sans enfants).

- Une **aide exceptionnelle aux dépenses de santé**

Les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place une participation au reste à charge relatif aux dépenses de santé. Cette aide est déterminée après analyse du reste à vivre global du foyer par part fiscale qui ne peut dépasser 1000 euros par part. L'aide correspond à des frais de santé présentant un reste à charge après intervention de la sécurité sociale, de la complémentaire santé et des différents organismes habilités à intervenir. Le reste à charge ne doit pas être inférieur à 50 euros.

| Nature de l'acte occasionnant un RAC pour le bénéficiaire | Plafond d'intervention du fonds social Délégation de pouvoir |
|---|---|
| Frais dentaires, Implants dentaires, Parodontologie et greffes, Orthodontie | 70% du RAC limité à 1500 €/an et par personne |
| Chirurgie laser, réfractive | 70% du RAC limité à 1500 €/an et par personne |
| Chambre particulière – chambre ou lit d'accompagnant 70 % (si justifié médicalement ou contrainte de place) en secteur conventionné (sauf cas d'urgence) | 50% du RAC limité à 1000 €/an et par personne |
| Orthèses, prothèses, appareillages (fauteuil roulant.) | 70% du RAC limité à 1500 €/an et par personne |
| Psychomotricité, Ergothérapie, Psychothérapie | 70% du RAC limité à 1500 €/an et par personne |
| Aides au transport en cas d'hospitalisation éloignée d'un enfant ou du conjoint à charge | 50% des frais réels limités à 1000 € par an |
| Demande d'aide exceptionnelle en lien avec une prestation de soins de support non pris en charge liée à une pathologie | 80% du RAC limité à 1000 € |

- Une **exonération des cotisations des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation**

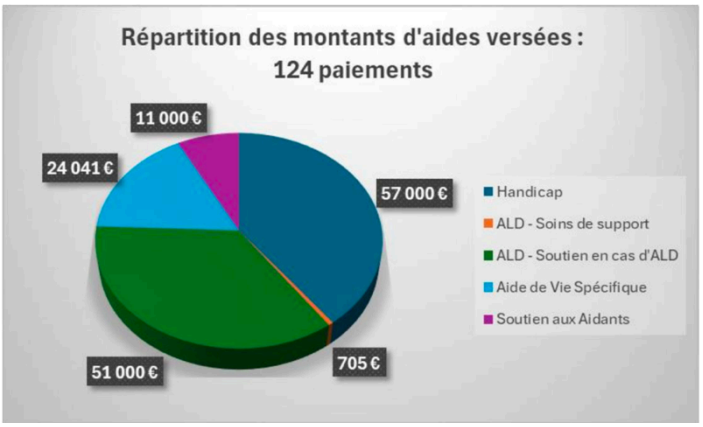
L'aide social prévoit la prise en charge à 100% de la part salariale de la cotisation du régime obligatoire souscrit par l'employeur du salarié en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

En **prévoyance**, les partenaires sociaux ont également assuré le suivi de la mise en œuvre du fonds social dans le cadre du régime prévoyance. Pour rappel, plusieurs aides sont versées également dans le cadre de ce fonds :

| LE SOUTIEN AUX SALARIÉS AIDANTS FAMILIAUX | |
|---|---|
| **Soutien financier aux aidants d'un proche dépendant**[1] (conjoint parent ou enfant) | **1 000 €** |
| **Aide au répit**[2] permettant la « prise en charge » de la personne dépendante pour quelques heures ou plusieurs jours | **500 € par an** dans la limite des frais engagés sur présentation d'une facture. |
| **LE SOUTIEN AUX SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP** | |
| **Soutien financier en cas de handicap**[1] | **1 500 €** |
| **Aide aux vacances adaptées (2)** pour le salarié, son conjoint ou ses enfants en situation de handicap afin qu'ils puissent bénéficier d'un séjour adapté | **500 € par an** dans la limite des frais engagés sur présentation d'une facture. |
| **LE SOUTIEN AUX SALARIÉS EN CAS D'AFFECTION DE LONGUE DURÉE** | |
| **Soutien en cas d'affection longue durée**[3] ALD du salarié ou de ses proches(conjoint/enfants) | **1 000 €** |
| **Aide aux soins de support**[3] soins complémentaires au suivi thérapeutique : sophrologie, yoga, méditation, socio-esthétique, sport adapté, diététique/nutrition, art thérapie, prothèses, vêtements adaptés) du salarié ou d'un membre de sa famille (conjoint/enfants) | **500 € par an** dans la limite des frais engagés sur présentation d'une facture. |
| **SITUATION DE VIE SPÉCIFIQUE** | |
| Soutien en cas de situation entraînant des fragilités économiques, sociales ou familiales. | Le montant de l'aide sera déterminé après examen de votre dossier par la Commission Sociale des ACI. |

(1) Aide forfaitaire unique pour un même fait générateur. (2) Aide renouvelable, sous conditions de ressources et de nécessité. (3) Aide annuelle reconductible une fois pour le même fait générateur.

En 2025, environ 145 000 euros ont été versés au titre de ces aides.




Enfin, la CPNP-FS a examiné les comptes en matière de frais de santé et de prévoyance lors de la présentation annuelle effectuée par les organismes assureurs et eu connaissance de l'analyse de ces comptes effectuée par le cabinet ARRA pour l'année 2024. L'analyse de

ces comptes a permis de constater que le régime de prévoyance était à l'équilibre en 2024 (et non plus excédentaire comme les années précédentes, en raison de l'augmentation des garanties en juillet 2023) contrairement au régime de frais de santé qui était déficitaire (le rapport entre prestation et cotisations s'élevant à 116%).

## 7. Le pilotage de la commission paritaire emploi et formation en 2025.

Au cours de l'année 2025, 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 2025 au PIC IAE** (dans le cadre de co-financement mais également dans le cadre de rattrapage de dossiers qui n'ont pas été acceptés en raison de délais non respectés par les structures).

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

Plusieurs projets ont été menés et suivis par la CPNEF :

- Les partenaires sociaux ont continué leur réflexion concernant l'**avenir des certifications de branche** et plus spécifiquement celle du salarié polyvalent. D'ailleurs, il a été acté que cette certification se nomme désormais CQP-SCTPE (CQP socle de compétences transversales pour l'employabilité). Chantier École a été nommé organisme gestionnaire de ce CQP et une convention a été signée avec Chantier École pour qu'ils préparent la documentation nécessaire au déploiement du nouveau CQP.
- La branche professionnelle a proposé des **formations en matière de harcèlement et de lutte contre les discriminations**.
- Les partenaires sociaux ont retenu plusieurs formations pour les faire figurer dans un **catalogue national de branche**. Les formations sont : « connaissance de l'IAE », « gestion des conflits – communication non violente en ACI », « transition écologique et RSE en ACI », « Prévenir et lutter contre toutes les formes de discriminations en ACI » et « lutte contre le harcèlement moral et sexuel » (cette dernière formation se décline en deux formations puisqu'une sera accessible uniquement aux dirigeants).

La branche a également décidé en 2025 de participer au financement par le biais d'abondement sur les projets suivants :

- Les actions collectives territoriales
- Les formations mises en place dans le cadre de la promotion par l'alternance
- Les formations dans le cadre du contrat de professionnalisation
- Le FNE formation

- Les formations mises en place dans les structures avec une enveloppe différente selon les tailles de structure ;

Le bilan de l'utilisation des enveloppes financières au sein de la branche pour l'année 2025 est le suivant :




| Types de dossiers | Nb Dossiers | Nb stagiaires | Nb ACI * |
|---|---|---|---|
| ACTION COLL | 99 | 357 | 161 |
| AIDE FINANCIERE UNIQUE | 502 | 1 041 | 430 |
| **Total** | **601** | **1 398** | **499** |

**+ 8% de stagiaires et +23% d'ACI par rapport à 2024.**

| Orientations | Nb Dossiers | Nb stagiaires | Nb ACI * |
|---|---|---|---|
| PDC SOLIDARITE FINANCIERE | 447 | 917 | 416 |
| CATALOGUE TRANSVERSAL | 61 | 237 | 113 |
| PROJETS INTERBRANCHES | 36 | 117 | 52 |
| DEV RH TPE | 18 | 51 | 18 |
| TRANSITION ECOLOGIQUE | 8 | 10 | 7 |
| FORMATION SSCT | 23 | 49 | 22 |
| MEDIATION SOCIALE | 4 | 5 | 1 |
| AFEST | 3 | 11 | 2 |
| ILLETTRISME | 1 | 1 | 1 |
| **Total** | 601 | 1 398 | 499 |

## Classement du TOP 5 des formations les plus financées

| Par domaines de formation | Nb Dossiers | Nb stagiaires | Nb ACI |
|---|---|---|---|
| INGENIERIE FORMATION PEDAGOGIE | 58 | 107 | 62 |
| DEFENSE PREVENTION SECURITE | 91 | 243 | 92 |
| ENCADREMENT MANAGEMENT | 42 | 89 | 51 |
| RESSOURCES HUMAINES | 32 | 110 | 57 |
| DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL | 41 | 98 | 54 |
| **Par nature de Sanction visée** | **Nb Dossiers** | **Nb stagiaires** | **Nb ACI** |
| ATTESTATION DE FIN DE STAGE | 532 | 1 281 | 458 |
| Certificat d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité | 19 | 21 | 18 |
| SST | 17 | 45 | 18 |
| Permis de conduire catégorie BE | 5 | 7 | 4 |
| Encadrant Technique | 2 | 2 | 2 |

**Les ressources humaines rejoignent le top 5 et remplacent « l'informatique » par rapport à 2024.**

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

| Dispositifs de l'alternance mobilisés par les ACI | Nb stagiaires | Nb ACI* |
|---|---|---|
| AIDE EXERCICE FONCTION TUTORALE | 5 | 4 |
| AIDE EXERCICE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE | 17 | 17 |
| CAPP | 200 | 138 |
| CPRO | 47 | 37 |
| FONCTION TUTORALE | 2 | 2 |
| FORMATION MAITRE APP | 2 | 1 |
| FORMATION TUTEUR CPRO | 2 | 2 |
| PROA | 33 | 26 |
| **TOTAL** | **291** | **195** |

**Une baisse de 20% en comparaison avec 2024.**

| Focus Formations financées par la PRO A | Nb Stagiaires | Nb ACI | Engagement |
|---|---|---|---|
| INGENIERIE FORMATION PEDAGOGIE | 31 | 24 | 186 671 € |
| RESSOURCES HUMAINES | 1 | 1 | 5 701 € |
| SECRETARIAT ASSISTANAT | 1 | 1 | 8 400 € |
| **TOTAL** | **33** | **26** | **200 772 €** |

* 1 ACI peut bénéficier de plusieurs dispositifs

## Classement TOP 10 des domaines de formations les plus financés

| Domaines de formation | Nbre stagiaires | Nbre ACI |
|---|---|---|
| ACTION SOCIALE | 18 | 14 |
| ACTIVITE PHYSIQUE ET SPORTIVE | 1 | 1 |
| AGRICULTURE PRODUCTION VEGETALE | 3 | 3 |
| AGROALIMENTAIRE | 4 | 2 |
| ART | 1 | 1 |
| ARTISANAT ART | 1 | 1 |
| AUDIOVISUEL MULTIMEDIA | 1 | 1 |
| BANQUE ASSURANCE | 2 | 2 |
| BATIMENT SECOND OEUVRE | 4 | 4 |
| BTP CONCEPTION ORGANISATION | 1 | 1 |

## 2 Formations des salariés permanents financées par les fonds conventionnels

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

| Dispositifs cofinancés | Provision | Engagement | Solde | Nb Stag. | Taux de conso |
|---|---|---|---|---|---|
| CONTRAT PRO | 250 000 € | 216 116 € | 33 005 € | 44 | 86% |
| TE-50 | 150 000 € | 45 450 € | 104 550 € | 15 | 30% |
| PROA | 100 000 € | 54 978 € | 45 022 € | 29 | 55% |

**En comparaison avec 2024, le co-financement relatif aux contrats professionnels avait été consommé à 100% alors qu'il n'est consommé qu'à hauteur de 86% en 2025. Ceci étant, le montant alloué est supérieur à l'année dernière puisque la branche a consacré 250 000 euros contre 200 000 euros l'année dernière. Il y a donc eu une utilisation plus importante des fonds. S'agissant de la pro-A en revanche, le taux de consommation est inférieur à celui de l'année dernière puisqu'il était, à enveloppe égale, de 68%.**

Focus sur les contrats de professionnalisation cofinancés par les fonds conventionnels

| Intitulé de formation | Nb stagiaires |
|---|---|
| TITRE PROFESSIONNEL CONSEILLER EN INSERTION PROFESSIONNELLE | 13 |
| TITRE PROFESSIONNEL ENCADRANT TECHNIQUE D'INSERTION | 11 |
| CQP OUVRIER QUALIFIÉ DE FABRICATION EN BOULANGERIE, VIENNOISERIE, PÂTISSERIE | 3 |
| BTSA GESTION ET PROTECTION DE LA NATURE | 1 |
| SECRÉTAIRE ASSISTANT | 1 |
| MASTER MENTION MANAGEMENT DE L'INNOVATION | 1 |
| COORDINATEUR D'INCLUSION SOCIALE, MÉDICO-SOCIALE ET PROFESSIONNELLE | 1 |
| BTS ÉCONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE | 1 |
| ACCOMPAGNATEUR SOCIAUX PRO | 1 |
| LICENCE PRO MENTION MÉTIERS DE L'ENTREPRENEURIAT | 1 |
| MANAGER DES RESSOURCES HUMAINES | 1 |
| DEUST FINANCES, ADMINISTRATION, COMPTABILITÉ | 1 |
| MEDIATEUR NUMERIQUE (TP) | 1 |
| DIPLÔME D'ÉTAT D'ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ | 1 |
| TITRE PROFESSIONNEL ASSISTANT DE DIRECTION | 1 |
| ASSISTANTE SOCIO-PROFESSIONNELLE | 1 |
| TITRE PROFESSIONNEL TECHNICIEN D'APRÈS-VENTE EN ÉLECTROMÉNAGER ET AUDIOVISUEL | 1 |
| DIPLÔME D'INSTITUT D'ÉTUDES POLITIQUES | 1 |
| ENCADRANT TECHNIQUE D'ACTIVITÉS D'INSERTION PAR L'ÉCONOMIQUE | 1 |
| ENCADRANT TECHNIQUE D'INSERTION 325 | 1 |

## Focus sur les PROA cofinancées par les fonds conventionnels

| Intitulé de formation | Nb stagiaires |
|---|---|
| ENCADRANT TECHNIQUE D'ACTIVITÉS D'INSERTION PAR L'ÉCONOMIQUE | 13 |
| TITRE PROFESSIONNEL ENCADRANT TECHNIQUE D'INSERTION | 11 |
| TITRE PROFESSIONNEL CONSEILLER EN INSERTION PROFESSIONNELLE | 3 |
| CHARGÉ DES RESSOURCES HUMAINES | 1 |
| TITRE PROFESSIONNEL ASSISTANT RESSOURCES HUMAINES | 1 |

## 2 Formations des salariés permanents financées par les fonds conventionnels

DAFU + 50

96 % du budget est mobilisé

2 892 Stagiaires

**En 2024, 89 % du budget avait été mobilisé mais plus de stagiaires avaient bénéficié de DAF (3339 stagiaires contre 2892 stagiaires en 2025).**

Top 10

| Des domaines de formations | Nb stagiaires |
|---|---|
| DEFENSE PREVENTION SECURITE | 660 |
| DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL | 236 |
| INGENIERIE FORMATION PEDAGOGIE | 201 |
| ACTION SOCIALE | 188 |
| ENCADREMENT MANAGEMENT | 187 |
| RESSOURCES HUMAINES | 180 |
| MANUTENTION | 145 |
| ELECTROTECHNIQUE | 126 |
| DIRECTION ENTREPRISE | 104 |
| SANTE SECTEUR SANITAIRE | 94 |

Top 10

| Des sanctions les plus visées | Nb stagiaires |
|---|---|
| Attestation de fin de stage | 2 604 |
| Sauveteur Secouriste du travail | 69 |
| Certificat d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité | 58 |
| Habilitation électrique | 33 |
| Maintien et actualisation de ses compétences de formateur SST | 23 |
| Certificat de qualification professionnelle : Encadrant pédagogique en situation de production | 13 |
| Recyclage Sauveteur secouriste travail | 10 |
| Permis de conduire catégorie BE | 9 |
| Le guide des bonnes pratiques d'hygiène et la qualité alimentaire en restauration (méthode Haccp) | 6 |
| Bilan de compétence | 5 |

## 2 Formations des salariés permanents financées par les fonds conventionnels

DAFU - 50

**68 %** du budget est **mobilisé**

**Le pourcentage de budget mobilisé est inchangé par rapport à l'année dernière.**

Top 10

| Des domaines de formations | Nb stagiaires |
|---|---|
| DEFENSE PREVENTION SECURITE | 436 |
| DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL | 166 |
| INGENIERIE FORMATION PEDAGOGIE | 155 |
| MANUTENTION | 146 |
| ACTION SOCIALE | 108 |
| AGRICULTURE PRODUCTION VEGETALE | 107 |
| ENCADREMENT MANAGEMENT | 80 |
| SANTE SECTEUR SANITAIRE | 68 |
| DIRECTION ENTREPRISE | 64 |
| ELECTROTECHNIQUE | 62 |

Top 10

| Des sanctions les plus visées | Nb stagiaires |
|---|---|
| Attestation de fin de stage | 1 697 |
| Sauveteur Secouriste du travail | 107 |
| Certificat d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité | 33 |
| Encadrant technique | 13 |
| Habilitation électrique | 12 |
| Permis de conduire catégorie BE | 9 |
| Maintien et actualisation de ses compétences de formateur SST | 8 |
| Permis B96 | 7 |
| Encadrant technique d'activités d'insertion par l'économique | 6 |
| Bilan de compétence | 3 |

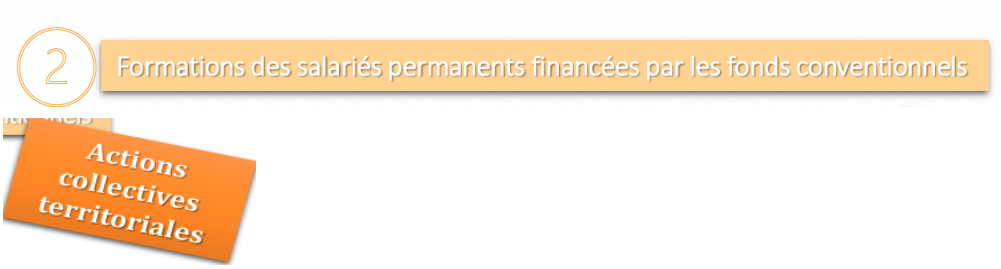
2 Formations des salariés permanents financées par les fonds conventionnels

Actions collectives nationales

45 % du budget est mobilisé

16 Stagiaires

**Le pourcentage de budget mobilisé est inchangé par rapport à l'année dernière. En revanche, beaucoup moins de stagiaires ont assisté aux actions nationales.**




88 % du budget est mobilisé

1 109 Stagiaires

**Le pourcentage de budget mobilisé est en augmentation par rapport à l'année dernière (71% en 2024).**

| Région | INTITULE DE FORMATION | Montant total engagé |
|---|---|---|
| Auvergne-Rhones Alpes | MAÎTRISE DE L'EAU, DE L'ENTRETIEN ET DE L'AMÉLIORATION DE LA FERTILITÉ DU SO | 12 |
| | ACCOMPAGNER AVEC DES OUTILS DE COACHING | 7 |
| | ACCOMPAGNER LA DERNIÈRE ÉTAPE DU PARCOURS D'INSERTION | 9 |
| | ANIMATEUR EN CUISINES NOURRICIERES | 6 |
| | ANTICIPER ET GERER LES CONFLITS | 14 |
| | DEVELOPPER LES COMPETENCES RELATIONNELLES POUR OPTIMISER LA RELATION DE TRAVAIL EN SIAE | 7 |
| | ENCADRANT PEDAGOGIQUE EN SITUATION DE PRODUCTION | 9 |
| | ENCADRANT TECHNIQUE PEDAGOGIE ET SOCIAL : COMMENT ALLIER PRODUCTION, FORMATION ET INSERTION ? | 10 |

| | | |
|---|---|---|
| | ENCADRER ET ANIMER UNE EQUIPE DE SALARIE-E-S EN CONTRAT D'INSERTION - NIVEAU 2 | 11 |
| | FORMATION INITIALE SST | 8 |
| | INTERGER L'IA DANS SES PRATIQUES PROFESSIONELLES POUR GAGNER EN EFFICACITE | 5 |
| | L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL | 8 |
| | MÉTAL - AUTO CONSTRUCTION | 18 |
| | MÉTHODES ET OUTILS POUR ENCADRER ET MOBILISER UNE ÉQUIPE DE SALARIÉS EN PARCOURS | 11 |
| | METTRE EN PLACE UNE COORDINATION EFFICACE ENTRE ENCADRANTS TECHNIQUES D'INSERTION ET CONSEILLERS | 6 |
| | REDYNAMISER L'ENTRETIEN EN INSERTION PROFESSIONNELLE | 7 |
| | SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL | 8 |
| | TOTAL | 156 |
| Antille-Guyane | CCP 3 TP ENCADRANT TECHNIQUE D'INSERTION RTIAE | 8 |
| | ENCADRANT TECHNIQUE D'INSERTION CCP2 | 9 |
| | KIT MÉTIER – COORDINATEUR DE SIAE | 11 |
| | TOTAL | 28 |
| Cerntre-Ouest | COMPRENDRE LES STÉRÉOTYPES POUR MIEUX ACCOMPAGNER LES SALARIÉ.ES EN INSERTION | 5 |
| | CRÉER ET MODIFIER DES DOCUMENTS POUR FACILITER LA COMPRÉHENSION PAR TOUS | 6 |
| | LE PARCOURS DES PERSONNES ÉTRANGÈRES EN FRANCE | 8 |
| | ORGANISATION ET PLANIFICATION DU TRAVAIL EN MARAÎCHAGE BIO | 11 |
| | COMPRENDRE ET METTRE EN OEUVRE LA PEDAGOGIE EXPERIENTIELLE ET L ADVP DANS L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL À L'INSERTION SOCIO PROFES | 7 |
| | ENCADRANT TECHNIQUE ET CIP : POSTURE PROFESSIONNELLE ET SITUATIONS INTERCULTURELLES | 5 |
| | EVALUATION DES COMPÉTENCES CLÉS AU SERVICE DU PARCOURS D'INSERTION | 6 |
| | INITIATION A CANVA | 6 |
| | INITIATION A LA COMMUNICATION NON VIOLENTE | 7 |
| | L'EFFICIENCE DE LA PRODUCTION : ENJEUX, METHODES ET AMELIORATIONS | 10 |
| | LES FONDAMENTAUX DE L'ENCADREMENT DES SALARIES EN PARCOURS | 22 |
| | L'IAE A 360° | 5 |
| | MAINTENIR ET ACTUALISER LES COMPETENCES SST | 10 |
| | PREMIERS SECOURS EN SANTE MENTALE | 11 |
| | PRENDRE EN COMPTE DES SOUFFRANCES PSYCHIQUES DANS L'ACCOMPAGNEMENT – MODULE 1 | 12 |

| | | |
|---|---|---|
| | PRÉVENIR ET GÉRER DES CONFLITS | 15 |
| | PREVENTION DES USAGES DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL | 5 |
| | REPÉRER LES DIFFICULTÉS LINGUISTIQUES AU SERVICE DE LA RÉUSSITE DU PARCOURS | 5 |
| | RETROUVER SON POUVOIR D'AGIR DANS UN CONTEXTE PROFESSIONNEL TENDU | 9 |
| | TOTAL | 165 |
| Guadeloupe | REPONDRE EFFICACEMENT A UN APPEL A PROJET FSE+ | 10 |
| Haut-de-France | ANIMER UNE FORMATION | 6 |
| | DELEGATION DE POUVOIRS | 13 |
| | ENCADRER ET ANIMER ÉQUIPE INSERTION NV 2 | 11 |
| | MIEUX VIVRE SON JOB AVEC LA GESTION DU TEMPS ET DES PRIORITÉS | 22 |
| | PREMIER SECOURS EN SANTE MENTALE | 15 |
| | TOTAL | 67 |

| | | |
|---|---|---|
| IDF | AMELIORATION DE VOTRE STRATEGIE DE COMMUNICATION ET IDENTITE VISUELLE | 1 |
| | APPRÉHENDER L'AUDIT QUALITÉ DE SA STRUCTURE | 9 |
| | EXERCER LE ROLE DE TUTEUR | 6 |
| | LA FONCTION D'ENCADRANT TECHNIQUE | 6 |
| | MANAGER LA QUALITÉ | 12 |
| | PILOTER DES PARCOURS D'INSERTION initiation - Ingénérie de parcours | 26 |
| | TOTAL | 60 |
| Nord Est | ABORDER LE MANAGEMENT ET LA GESTION DES CONFLITS | 7 |
| | ANIMER UNE EQUIPE | 8 |
| | COMPRENDRE LES TENSIONS ET REGULER UN CONFLIT | 12 |
| | DECOUVRIR LA PSYCHOPATHOLOGIE DU TRAVAIL | 10 |
| | ENCADRANT PEDAGOGIQUE EN SITUATION DE PRODUCTION (EPSP) | 15 |
| | FORMATEUR SST | 9 |
| | FORMATION ADDICTIONS PRECARITE INSERTION | 11 |
| | GÉRER LE FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE | 9 |
| | LA FONCTION D'ENCADRANT TECHNIQUE | 10 |
| | L'ARBRE DE VIE | 13 |
| | PREMIERS SECOURS EN SANTE MENTALE | 11 |
| | SAUVETEUR SECOURISTE DE TRAVAIL | 9 |
| | TOTAL | 124 |
| Nouvelle Aquitaine | CACES NACELLE R486A | 8 |
| | CACES R482 CAT A MINI PELLE | 6 |
| | COMMUNICATION NON VIOLENTE GESTION DES CONFLITS | 10 |
| | COMPRENDRE LA CHARGE DE TRAVAIL ET IDENTIFIER LES LEVIERS D'ACTION | 6 |
| | FORMATION TRONCONNAGE PERFECTIONNEMENT | 6 |
| | MANAGER SA QVT ET CELLE DE SON EQUIPE | 7 |

| | | |
|---|---|---|
| | MONTAGE DÉMONTAGE ET UTILISATION ÉCHAFAUDAGE MIXTE R408 ET R457 | 10 |
| | OPERATEUR DE CHANTIER EN AMIANTE SOUS SECTION 4 | 8 |
| | PARCOURS PROFESSIONNALISANT ETI | 22 |
| | TOTAL | 83 |
| Occitanie | MAÎTRISE DE L'EAU, DE L'ENTRETIEN ET DE L'AMÉLIORATION DE LA FERTILITÉ DU SO | 9 |
| | COOPERER EN S'APPUYANT SUR LES RESSOURCES IMMATERIELLES | 8 |
| | DÉVELOPPER VOTRE POSTURE DE CONSEIL POUR ACCOMPAGNER LES PROJETS | 8 |
| | ENCADRER ET ANIMER UNE ÉQUIPE DE SALARIÉS EN INSERTION NIVEAU 1 NIVEAU 1 | 14 |
| | ILLETTRISME ET FLE : MIEUX COMPRENDRE POUR MIEUX ACCOMPAGNER | 7 |
| | ORGANISATION ET PERFECTIONNEMENT DE LA PRODUCTION SOUS ABRIS | 14 |
| | TOTAL | 60 |
| Ouest | ACCOMPAGNER ET PRENDRE EN CHARGE LA PERSONNE DÉPRESSIVE | 9 |
| | AIPR – CONDUITE D'ENGINS OU RÉALISATION DE TRAVAUX URGENTS (OPÉRATEUR) | 12 |
| | AIPR - OPERATEUR | 10 |
| | ARTICULER LES FONCTIONS TECHNIQUES, MANAGERIALES, PEDAGOGIQUES ET SOCIALES DE L'ETPS NIVEAU 1 | 10 |
| | CACES | 7 |
| | COMMENT PRENDRE EN COMPTE LES PROBLÉMATIQUES DE SANTÉ SPÉCIFIQUES DES SALARIÉS EN PARCOURS D'INSERTION ? | 23 |
| | COMMENT REPÉRER ET ACCOMPAGNER LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE ? | 11 |
| | DEVELOPPER UN ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF ET PARTAGE DES PARCOURS ! ASP & ETPS : COMMENT TRAVAILLER EN COMPLÉMENTARITÉ | 11 |
| | GESTION DIFFERENCIEE DES ESPACES VERTS | 9 |
| | MANAGER UNE ÉQUIPE D'INSERTION - NIVEAU 1 | 18 |
| | MANAGER UNE ÉQUIPE D'INSERTION - NIVEAU 2 | 12 |
| | PREPARER L'EXAMEN AIPR | 10 |
| | S'INITIER À LA RSE | 9 |
| | STRUCTURER SA PRATIQUE D'ACCOMPAGNEMENT À L'ORIENTATION ET L'INSERTION AVEC LA PÉDAGOGIE EXPÉRIENTIELLE ET L'ADVP | 11 |
| | UTILISER DES EPI CONTRE LES CHUTES DE HAUTEUR SUR SITE NON ÉQUIPÉ | 6 |
| | TOTAL | 168 |
| Réunion-Mayotte | ENCADRANT PEDAGOGIQUE EN SITUATION DE PRODUCTION | 12 |
| | TOTAL | 12 |
| Sud-Est | ADOPTER UNE APPROCHE TRANSCULTURELLE DANS LES PROJETS AUTOUR DE L'ALIMENTATION, DE LA SANTÉ ET DE L'AGRICULTURE | 9 |
| | COMMUNICATION NON-VIOLENTE | 12 |
| | DEVENEZ MANAGER INCLUSIF | 20 |
| | ENCADRANT PEDAGOGIQUE EN SITUATION DE PRODUCTION | 15 |
| | FORMATEUR GESTES ET POSTURES | 7 |
| | IA GÉNÉRATIVE: MIEUX COMPRENDRE POUR MIEUX AGIR | 7 |

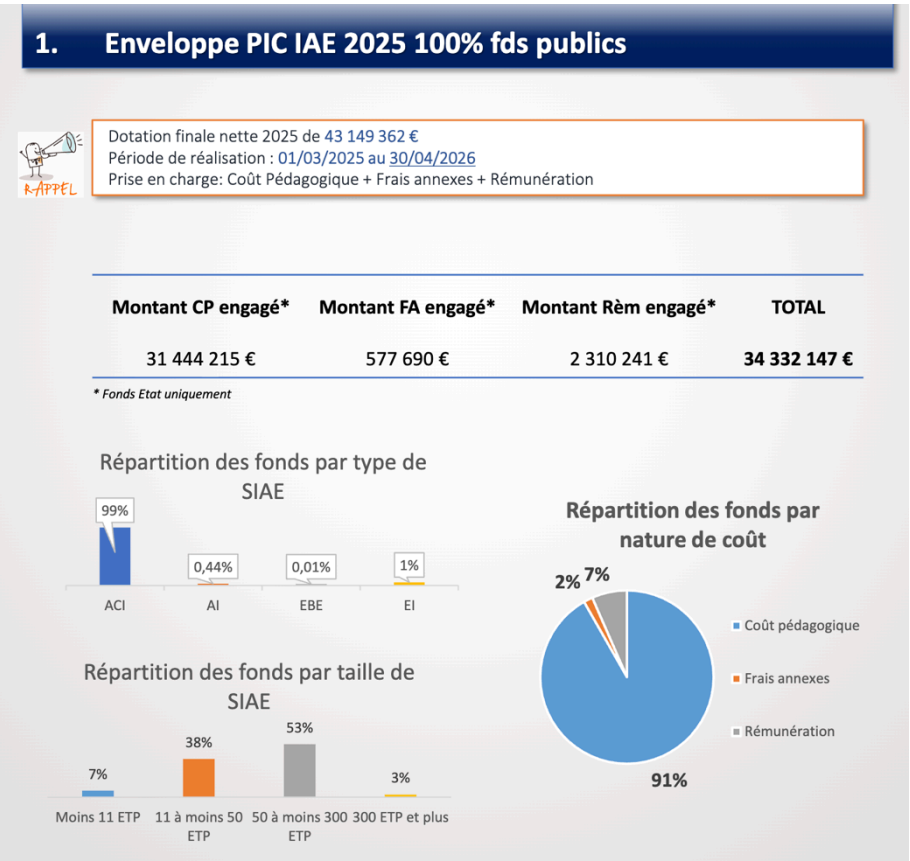
| | | |
|---|---|---|
| | LES FONDS EUROPÉENS FSE+ POUR LES SIAE-SUITE OPÉRATIONNELLE | 6 |
| | MAITRISER CANVA POUR UNE COMMUNICATION IMPACTANTE | 9 |
| | PARCOURS DE FORMATION MANAGERIAL | 21 |
| | PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS | 6 |
| | RÉFÉRENT HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES | 7 |
| | RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT À L'ACCÈS À LA LANGUE FRANÇAISE DANS LE CADRE D'UN ACI | 12 |
| | RENFORCER LES CAPACITÉS DES ASP À REPÉRER, COMPRENDRE ET ACCOMPAGNER LES PERSONNES PRÉSENTANT DES FRAGILITÉS PSYCHIQUES OU EN S | 7 |
| | RSE ET VALEUR AJOUTÉE : ALIGNER STRATÉGIE ET RESPONSABILITÉ | 9 |
| | SANTE MENTALE | 21 |
| | STRUCTURER, FORMALISER ET DEPLOYER UNE FORMATION CERTIFIANTE | 1 |
| | THÉORIE DE L'ÉVALUATION ASP MODULE 4 ANCRAGE ÉPITÉMOLOGIQUE DE L'ÉVALUATEUR | 7 |
| | TOTAL | 176 |

| | | |
|---|---|---|
| IDF | AMELIORATION DE VOTRE STRATEGIE DE COMMUNICATION ET IDENTITE VISUELLE | 1 |
| | APPRÉHENDER L'AUDIT QUALITÉ DE SA STRUCTURE | 9 |
| | EXERCER LE ROLE DE TUTEUR | 6 |
| | LA FONCTION D'ENCADRANT TECHNIQUE | 6 |
| | MANAGER LA QUALITÉ | 12 |
| | PILOTER DES PARCOURS D'INSERTION initiation - Ingénérie de parcours | 26 |
| | TOTAL | 60 |
| Nord Est | ABORDER LE MANAGEMENT ET LA GESTION DES CONFLITS | 7 |
| | ANIMER UNE EQUIPE | 8 |
| | COMPRENDRE LES TENSIONS ET REGULER UN CONFLIT | 12 |
| | DECOUVRIR LA PSYCHOPATHOLOGIE DU TRAVAIL | 10 |
| | ENCADRANT PEDAGOGIQUE EN SITUATION DE PRODUCTION (EPSP) | 15 |
| | FORMATEUR SST | 9 |
| | FORMATION ADDICTIONS PRECARITE INSERTION | 11 |
| | GÉRER LE FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE | 9 |
| | LA FONCTION D'ENCADRANT TECHNIQUE | 10 |
| | L'ARBRE DE VIE | 13 |
| | PREMIERS SECOURS EN SANTE MENTALE | 11 |
| | SAUVETEUR SECOURISTE DE TRAVAIL | 9 |
| | TOTAL | 124 |
| Nouvelle Aquitaine | CACES NACELLE R486A | 8 |
| | CACES R482 CAT A MINI PELLE | 6 |
| | COMMUNICATION NON VIOLENTE GESTION DES CONFLITS | 10 |
| | COMPRENDRE LA CHARGE DE TRAVAIL ET IDENTIFIER LES LEVIERS D'ACTION | 6 |
| | FORMATION TRONCONNAGE PERFECTIONNEMENT | 6 |
| | MANAGER SA QVT ET CELLE DE SON EQUIPE | 7 |

| | | |
|---|---|---|
| | MONTAGE DÉMONTAGE ET UTILISATION ÉCHAFAUDAGE MIXTE R408 ET R457 | 10 |
| | OPERATEUR DE CHANTIER EN AMIANTE SOUS SECTION 4 | 8 |
| | PARCOURS PROFESSIONNALISANT ETI | 22 |
| | TOTAL | 83 |
| Occitanie | MAÎTRISE DE L'EAU, DE L'ENTRETIEN ET DE L'AMÉLIORATION DE LA FERTILITÉ DU SO | 9 |
| | COOPERER EN S'APPUYANT SUR LES RESSOURCES IMMATERIELLES | 8 |
| | DÉVELOPPER VOTRE POSTURE DE CONSEIL POUR ACCOMPAGNER LES PROJETS | 8 |
| | ENCADRER ET ANIMER UNE ÉQUIPE DE SALARIÉS EN INSERTION NIVEAU 1 NIVEAU 1 | 14 |
| | ILLETTRISME ET FLE : MIEUX COMPRENDRE POUR MIEUX ACCOMPAGNER | 7 |
| | ORGANISATION ET PERFECTIONNEMENT DE LA PRODUCTION SOUS ABRIS | 14 |
| | TOTAL | 60 |
| Ouest | ACCOMPAGNER ET PRENDRE EN CHARGE LA PERSONNE DÉPRESSIVE | 9 |
| | AIPR – CONDUITE D'ENGINS OU RÉALISATION DE TRAVAUX URGENTS (OPÉRATEUR) | 12 |
| | AIPR - OPERATEUR | 10 |
| | ARTICULER LES FONCTIONS TECHNIQUES, MANAGERIALES, PEDAGOGIQUES ET SOCIALES DE L'ETPS NIVEAU 1 | 10 |
| | CACES | 7 |
| | COMMENT PRENDRE EN COMPTE LES PROBLÉMATIQUES DE SANTÉ SPÉCIFIQUES DES SALARIÉS EN PARCOURS D'INSERTION ? | 23 |
| | COMMENT REPÉRER ET ACCOMPAGNER LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE ? | 11 |
| | DEVELOPPER UN ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF ET PARTAGE DES PARCOURS ! ASP & ETPS : COMMENT TRAVAILLER EN COMPLÉMENTARITÉ | 11 |
| | GESTION DIFFERENCIEE DES ESPACES VERTS | 9 |
| | MANAGER UNE ÉQUIPE D'INSERTION - NIVEAU 1 | 18 |
| | MANAGER UNE ÉQUIPE D'INSERTION - NIVEAU 2 | 12 |
| | PREPARER L'EXAMEN AIPR | 10 |
| | S'INITIER À LA RSE | 9 |
| | STRUCTURER SA PRATIQUE D'ACCOMPAGNEMENT À L'ORIENTATION ET L'INSERTION AVEC LA PÉDAGOGIE EXPÉRIENTIELLE ET L'ADVP | 11 |
| | UTILISER DES EPI CONTRE LES CHUTES DE HAUTEUR SUR SITE NON ÉQUIPÉ | 6 |
| | TOTAL | 168 |
| Réunion-Mayotte | ENCADRANT PEDAGOGIQUE EN SITUATION DE PRODUCTION | 12 |
| | TOTAL | 12 |
| Sud-Est | ADOPTER UNE APPROCHE TRANSCULTURELLE DANS LES PROJETS AUTOUR DE L'ALIMENTATION, DE LA SANTÉ ET DE L'AGRICULTURE | 9 |
| | COMMUNICATION NON-VIOLENTE | 12 |
| | DEVENEZ MANAGER INCLUSIF | 20 |
| | ENCADRANT PEDAGOGIQUE EN SITUATION DE PRODUCTION | 15 |
| | FORMATEUR GESTES ET POSTURES | 7 |
| | IA GÉNÉRATIVE: MIEUX COMPRENDRE POUR MIEUX AGIR | 7 |

| | | |
|---|---|---|
| | LES FONDS EUROPÉENS FSE+ POUR LES SIAE-SUITE OPÉRATIONNELLE | 6 |
| | MAITRISER CANVA POUR UNE COMMUNICATION IMPACTANTE | 9 |
| | PARCOURS DE FORMATION MANAGERIAL | 21 |
| | PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS | 6 |
| | RÉFÉRENT HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES | 7 |
| | RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT À L'ACCÈS À LA LANGUE FRANÇAISE DANS LE CADRE D'UN ACI | 12 |
| | RENFORCER LES CAPACITÉS DES ASP À REPÉRER, COMPRENDRE ET ACCOMPAGNER LES PERSONNES PRÉSENTANT DES FRAGILITÉS PSYCHIQUES OU EN S | 7 |
| | RSE ET VALEUR AJOUTÉE : ALIGNER STRATÉGIE ET RESPONSABILITÉ | 9 |
| | SANTE MENTALE | 21 |
| | STRUCTURER, FORMALISER ET DEPLOYER UNE FORMATION CERTIFIANTE | 1 |
| | THÉORIE DE L'ÉVALUATION ASP MODULE 4 ANCRAGE ÉPITÉMOLOGIQUE DE L'ÉVALUATEUR | 7 |
| | TOTAL | 176 |

Concernant le PIC IAE, la dotation nette UNIFORMATION était de 43 millions d'euros. Les ACI qui relèvent de la branche professionnelle ont consommé 34 millions d'euros.

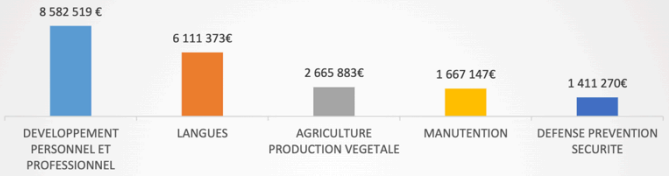


| Nb de stagiaires | Nb de salariés | Nb de dossiers | Nb de SIAE |
|---|---|---|---|
| **27 866** | 17 962 | 9 163 | **949** |

**Volumétrie moyenne de formation d'un salarié en insertion (formations classiques) :**

- 1,6 formations par salarié
- Durée : 65 heures
- Coût pédagogique horaire : 17 €

Top 5 des domaines de formations financés (Fds publics)




TOP 15 des thématiques de formations les plus demandées (€)

| Intitulé de la formation | Nbre de stagiaires | Part Etat engagé | *Soit en % du total engagé* |
|---|---|---|---|
| mise à niveau (dont CQP SP) | 3 710 | 7 388 921 € | *22%* |
| français langue étrangère | 2 086 | 4 025 359 € | *12%* |
| français mise à niveau | 636 | 1 088 708 € | *3%* |
| médiation numérique | 554 | 1 000 738 € | *3%* |
| travaux paysagers | 647 | 891 541 € | *3%* |
| sauvetage secourisme travail | 3 024 | 695 695 € | *2%* |
| nettoyage locaux | 413 | 679 146 € | *2%* |
| geste posture | 2 474 | 367 765 € | *1%* |
| sécurité manutention (CACES) | 510 | 349 135 € | *1%* |
| machinisme horticole | 395 | 189 724 € | *1%* |
| habilitation électrique | 620 | 177 667 € | *1%* |
| machinisme forestier | 463 | 158 327 € | *0,5%* |
| échafaudage | 443 | 131 259 € | *0,4%* |
| sécurité travaux en hauteur | 370 | 88 365 € | *0,3%* |
| sécurité civile | 342 | 37 302 € | *0,1%* |
| Total du top | **16 687** | **17 269 652** | ***50%*** |

## Bilan des accords collectifs d'entreprise conclus au sein de la branche des ACI en 2025

Le secrétariat paritaire de la branche a pu recenser 21 accords au cours de l'année 2025 (ou s'appliquant à compter du 1er janvier 2025)[2]. Ce nombre est en baisse par rapport à l'année dernière.

| | Nombre d'accords |
|---|---|
| **2025** | 21 |
| **2024** | 42 |
| **2023** | 30 |
| **2022** | 36 |

Concernant les domaines liés à la durée du travail, les congés, les jours de repos, les jours fériés et le CET, ils ont été mentionnés à 9 reprises dans différents accords portés à la connaissance du secrétariat de la branche des ACI en 2025.

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

| | **Avec un délégué syndical ou un salarié mandaté** | **Avec membre du CSE Ou conseil d'entreprise** | **Par référendum** |
|---|---|---|---|
| 2025 | 29 % | 62 % | 10 % |
| 2024 | 19 % | 71 % | 10 % |
| 2023 | 40 % | 57 % | 3 % |
| 2022 | 42 % | 55 % | 3 % |

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

| | CFDT | FO | CGT |
|---|---|---|---|
| **2025** | 67% | 33% | 0 % |
| **2024** | 75 % | 25 % | 50 % |
| **2023** | 73 % | 18 % | 9 % |
| **2022** | 47 % | 40 % | 33 % |

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

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

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

## *Rémunération, primes et indemnisation*

- **Négociation sur les salaires effectifs**

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

Un accord collectif prévoit une augmentation de la masse salariale brute de 1,91% répartie comme suit (à l'exception des salariés polyvalents) :

- Une enveloppe d'augmentation collective de 1,2% portant sur le salaire brut contractuel ;
- Une enveloppe d'augmentations individuelles pour les salariés qui en bénéficieront de l'ordre de 0 ;23% (ces augmentations sont décidées en fonction d'une nécessité de rattrapage salarial ou pour un salarié méritant)
- Une enveloppe d'augmentation pour les primes d'évolution professionnelle et d'ancienneté de 0,49% de la masse salariale brute

Un autre accord collectif prévoit une augmentation de la masse salariale brute de 3,69% dont :

- Une enveloppe d'augmentation collective à 1,50% correspondant à l'inflation
- Une enveloppe d'augmentation individuelle de 1,06%
- Une enveloppe liée à une prime spécifique de 1,13%

- **Prime de partage de la valeur**

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

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

  - Montant variable selon l'appartenance à la classification : pour les salariés rattachés à l'ER « salarié polyvalent » : 500 euros et pour les autres salariés :

1000 euros. Ces montants sont ensuite modulés en fonction du temps de travail effectif ou assimilé en prenant en compte : le temps de travail contractuel, les dates de contrat de travail, les absences non assimilées à du temps de travail effectif.

- Montant variable selon une double formule de calcul
  - Pour les salariés ayant un coefficient 290 et plus : nombre d'heures travaillées par salariés / nombre d'heures travaillées par l'ensemble des salariés concernés * 23 868 euros ;
  - Pour les salariés rattachés à l'ER « salarié polyvalent » : nombre d'heures travaillées par salarié / nombre d'heures travaillées par l'ensemble des salariés concernés * 2600 euros.

- **Points de progression professionnelle.**

Pour rappel, la CCN des ACI a prévu une reconnaissance de la progression personnelle par les nouvelles compétences acquises par l'attribution de points : 3 points pour les assistants techniques, 5 points pour les assistants administratifs, comptables, ETPS, ASP et 7 points pour les coordinateurs, RAF et directeurs. Un refus d'accorder tout ou partie de ces points est possible et il doit être motivé par écrit.

Un accord collectif a amélioré le nombre de points pouvant être attribué aux assistants techniques pour le porter à 5 points.

- **Frais professionnels, frais de repas, titres restaurants.**

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

Un accord collectif a prévu que les frais occasionnels engagés pour les repas en cas de déplacement extérieur sont pris en charge à hauteur de 10 euros. Par ailleurs, cet accord prévoit qu'en cas d'utilisation du véhicule automobile personnel à des fins professionnelles, une indemnité de 0,30 euros le kilomètre est alloué.

Un accord collectif prévoit la remise de titres restaurants d'une valeur de 6 euros avec une prise en charge de l'employeur à hauteur de 50%.

- **Indemnisation en cas de maladie.**

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

Un accord collectif prévoit la prise en charge des jours de carence de la sécurité sociale en cas de premier arrêt sur une année civile de minimum 3 jours consécutifs.

Un autre accord collectif a prévu, pour les salariés ayant 12 mois d'ancienneté au début de l'arrêt de travail pour maladie non professionnelle, un maintien de salaire net à hauteur de 90% durant les 30 premiers jours et de 75% du salaire les 30 jours suivants. Par ailleurs, 3 jours de carence sont appliqués (au lieu de 7 jours).

- **Autres primes.**

Un accord collectif a prévu une indemnité spécifique attribuée aux encadrants techniques et assistants techniques lorsque l'amplitude horaire de face à face collectif et la responsabilité de salariés en parcours insertion sont effectives sur une journée entière (accueil, déjeuner collectif et récupération de l'équipe et bilan de fin de journée). Cette indemnité peut également concerner les accompagnateurs socioprofessionnels et animateurs insertion formation dans le cadre de la réalisation d'ateliers collectifs et/ou d'une journée complète sur un établissement autre que le siège pour ces deux dernières catégories. Le montant de l'indemnité journalière est indexé sur la valeur du point de la CCN auquel est appliqué un coefficient de majoration de 1,25.

## *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. Cet accord a été modifié par un avenant du 15 avril 2024 (cet avenant a supprimé l'annualisation du temps de travail mais a redéfini les dispositifs forfait-jours et complément d'heures).

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

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

- L'organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail avec une semaine de 4 jours du lundi au jeudi (32h) et une semaine de 5 jours de 38h. Les heures supplémentaires font l'objet d'un repos compensateur et sont majorées à hauteur de 25% jusqu'à la 43ème heure et 50% à compter de la 44ème heure.
- L'annualisation du temps de travail pour les temps plein sur la base de 39h hebdomadaires donnant droit à 24 jours de repos, hors absence supérieure à 1 semaine. Ce temps de travail hebdomadaire se décline en 4 journées de 8 heures et une journée de 7 heures. 8 jours de repos seront imposés par la direction. Le solde pourra être posé à la convenance des salariés en respectant un délai de prévenance. Les salariés permanents à temps partiel

bénéficient également de l'annualisation sur demande écrite. Les jours de repos doivent être posés selon les modalités suivantes : 4 jours min et 6 jours max par trimestre.

- L'annualisation du temps de travail pour le personnel permanent en fixant 37h par semaine en moyenne et en octroyant 12 jours de repos annuels. 4 jours de repos sont imposés par la direction et 8 jours sont posés à la convenance des salariés. Les absences non assimilées à temps de travail effectif réduisent le droit aux jours de repos à due proportion.
- Un accord collectif annualise la durée du travail des CDII à temps partiel rattachés à l'association intermédiaire. La durée du travail ne peut être inférieure à 24h par semaine ne peut pas atteindre 1607h par an, heures complémentaires comprises ni 35h en moyenne sur l'année. Les plannings sont transmis au moins 7 jours à l'avance. Les horaires peuvent être modifiés dans un délai inférieur à 7 jours et dans la limite de 3 jours afin de répondre aux besoins des clients et de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité. Le nombre d'interruptions d'activités dans une même journée peuvent aller jusqu'à 3. La durée totale des interruptions ne peut excéder 5h sauf de manière exceptionnelle pendant maximum 5 jours sur 2 semaines. L'amplitude de la journée de travail ne doit pas dépasser 11h.
- L'annualisation de la durée du travail sur 12 mois avec lissage de la rémunération pour les salariés en temps plein ou en temps partiel.
- L'annualisation du temps de travail pour les salariés à temps plein coordinateurs, encadrants, RAF, assistants administratifs, ASP et comptables en précisant les unités de productions concernées et les salariés à temps partiel avec des modalités spécifiques. Les heures supplémentaires sont majorées à 25% de 1607h à 1974h puis 50% au-delà.

- **Forfait-jours :**

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

Certaines structures de la branche ont conclu un accord de forfait-jours au cours de l'année 2025. Au regard de la hiérarchie des normes, ces accords prévalent sur les dispositions prévues par la branche.

Ainsi, en synthèse, nous avons eu connaissance de 4 accords qui ont prévu un dispositif de :

- 208 jours pour les cadres
- 218 jours pour les RAF, coordinateurs et direction. Le nombre de jours de repos non pris par le salarié au cours d'une année ne peut excéder 6.
- 218 jours sur une période allant du 1er juin au 31 mai
- 218 jours pour les cadres et les salariés dont la durée du travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans

l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. L'accord a précisé qu'il pouvait s'agir d'encadrants ou d'assistants administratifs.

- **Astreintes :**

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

Un accord collectif prévoit la mise en place de période d'astreinte pour la conduite d'actions où la présence du salarié, ou alors la réalisation d'une veille téléphonique est nécessaire (périodes d'accueil de volontaires européens ou réalisation d'une veille de nuit liée au système incendie d'un établissement). La contrepartie selon le type d'astreinte : dans un cas, elle est de 10% de la durée horaire de l'astreinte et dans un autre cas, elle est de 50% du taux horaire.

Un autre accord collectif prévoit la mise en place de période d'astreinte entre le lundi de la semaine jusqu'au lundi de la semaine suivante. La contrepartie est fixée par avenant au contrat de travail. Le salarié en astreinte ne doit pas travailler plus de 10h par jour ni plus de 48h par semaine ou 44h par semaine sur une période de 12 semaines consécutives. En cas d'intervention pendant l'astreinte, le salarié doit bénéficier entièrement de son repos minimal tel que défini par la loi. Les frais relatifs aux déplacements effectués par le salarié en cas d'intervention pendant l'astreinte sont pris en charge aux frais réels. Le temps de trajet lié à l'astreinte est considéré comme du temps de travail effectif. L'astreinte est portée à la connaissance du salarié 15 jours à l'avance. Ce délai est réduit à 1 jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

- Aménagement pendant la grossesse.

Pour mémoire, la convention collective invite à privilégier le télétravail pendant la grossesse d'une salariée. Par ailleurs, les salariés peuvent demander une réduction de leur durée du travail avec maintien de salaire dans les conditions suivantes : 1h par jour pendant les 4 semaines qui précèdent le congé maternité et 1h par jour pendant les 2 semaines qui suivent le retour en congé maternité.

Un accord collectif a prévu que les femmes enceintes ne font plus d'heures supplémentaires à compter du 61ème jour de leur grossesse. Par ailleurs, il est prévu que pendant la grossesse, le temps de travail journalier ne dépasse pas 6h30 et n'entraine pas de perte de salaire.

Un autre accord collectif a prévu que les femmes enceintes bénéficient d'une réduction de leur temps de travail journée d'une heure à partir du 121ème jour de grossesse ainsi que pendant les 2 premières semaines du retour du congé maternité.

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

- Contrepartie en compensation du temps de déplacement.

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

Un accord collectif a prévu une définition des temps de déplacement et notamment une compensation en cas de déplacement excédentaire à celui effectué entre le lieu de travail habituel et le domicile. Dans ce cas, un temps de récupération équivalent est accordé au salarié. Les temps de déplacement sur des dimanches et jours fériés donnent lieu à une récupération majorée de 50% soit 1h30 de récupération pour 1h de déplacement.

## *Congés payés et autres congés ou repos*

- **Congés pour enfants malades** :

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

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

- 2 jours ouvrés rémunérés par an sur les 3 ou 5 jours octroyés aux salariés selon l'âge des enfants ;
- 1 jour ouvré supplémentaire rémunéré par an pour les enfants de moins de 13 ans ;
- Un congé supplémentaire en cas d'hospitalisation de l'enfant malade de moins de 16 ans : 1 jour rémunéré par jour d'hospitalisation dans la limite de 5 jours ouvrés par an.

Un accord collectif prévoit que les salariés bénéficieront de 10 jours rémunérés par an pour leurs enfants malades de moins de 16 ans.

Un autre accord collectif prévoit l'octroi de 12 jours par an par prise de 3 jours maximum en cas de congés enfant malade (jusqu'à 16 ans révolus) ou en cas de maladie grave du conjoint.

- **Congés pour évènements familiaux** :

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

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

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

- 2 jours ouvrés en cas de mariage d'un enfant
- 1 jour ouvré en cas de PACS d'un enfant
- 1 jour ouvré en cas de mariage ou pacs du père, mère, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur
- 4 jours ouvrés en cas de décès du conjoint, père, mère, frère, sœur, grands-parents
- 8 jours calendaires en cas de décès d'un enfant
- 2 jours ouvrés en cas de décès d'un beau-frère, belle-sœur, beaux-parents
- Fermeture exceptionnelle de la structure les 24 et 31 décembre
- 2h pour la rentrée scolaire jusqu'à l'entrée en 6ème
- 4 jours ouvrés par an en cas d'enfants malades (possibilité d'accoler 2 jours)

Un autre accord collectif a prévu l'octroi de :

- 5 jours ouvrés en cas de mariage – PACS
- 2 jours ouvrés en cas de mariage d'un enfant
- 1 jour ouvré en cas de mariage du père, mère, sœur, frère
- 3 jours ouvrés en cas de décès d'un grand-père, d'une grand-mère
- 1 jour par an en cas de déménagement

- **Congés d'ancienneté**.

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

Un accord collectif accorde une semaine de congé payé supplémentaire à partir de 1 an d'ancienneté.

Un autre accord collectif accorde 8 jours de congés payés supplémentaires pendant la période allant de mai à décembre.

- **Repos hebdomadaire.**

La convention collective n'a pas prévu de dispositions spécifiques à ce sujet. La loi prévoit que le repos hebdomadaire minimum est de 24h consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien.

Un accord collectif a prévu que tous les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de deux fois 24h consécutives (samedi et dimanche), sauf cas exceptionnels de manifestations liées à l'activité demandant une présence le week-end. Le temps est alors récupéré.

## Jours fériés

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

Un accord collectif a prévu des dispositions sur la journée de solidarité en prévoyant que cette journée est non-travaillée et rémunérée pour l'ensemble des salariés. Cet accord encourage en contrepartie les salariés à participer à des évènements de l'association ou de ses partenaires locaux (AG, chantiers bénévoles, portes ouvertes, évènements locaux, etc.) sans contrepartie du temps passé.

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

Il est prévu dans ces accords :

- Un accord collectif prévoit la possibilité de placer 7 jours au maximum par an sur le CET. Les jours concernés sont la 5ème semaine de congés payés, les congés de fractionnement, les jours de repos dans la limite de 2 par an, les dépassements de jours pour les salariés au forfait-jours dans la limite de 5 annuels. Le nombre de jours épargnés ne peut excéder 35 jours. Les congés capitalisés sont à prendre dans les 5 ans à compter de l'ouverture du CET à l'exception faite des salariés âgés de 55 ans et plus. L'employeur abonde 1 jour par tranche de 25 jours capitalisés.
- Un accord collectif ouvre le CET pour tous les salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté. Le CET peut être alimenté avec des jours de repos (5ème semaine de CP, les jours de fractionnement, les heures de repos acquises au titre d'heures supplémentaires ou 5 jours de repos pour les forfait-jours), des éléments de temps de travail (tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et les majorations), des éléments de rémunérations (une augmentation générale, des compléments de salaires, la prime d'intéressement, les sommes placées sur un PEE ou PER). Le CET ne peut pas dépasser un plafond de 90 jours. Le CET peut être utilisé en temps ou en argent.

*Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*

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

Nous avons eu connaissance de 2 accords collectifs traitant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Un accord collectif a prévu les actions suivantes :

- Accorder du temps pour les familles monoparentales ou proches aidants : 4h d'absences rémunérées par an pour les salariés en situation de monoparentalité et 24h d'absences rémunérées par an pour les salariés proches aidants. Les demandes d'autorisation sont transmises au minimum 2 jours avant le jour d'absence.
- Proposer systématiquement aux salariés ayant un temps complet proches de la retraite une réduction de l'horaire de travail à 80% avec un maintien de la rémunération à 100% lors des 6 mois précédents le départ à la retraite.
- Transmettre aux salariés un livret sur les droits liés à la parentalité afin de leur permettre de maîtriser leurs droits et de connaître l'ensemble des dispositifs légaux, conventionnels et pratiques de la structure
- Former le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes du CSE
- Faire intervenir un ergonome pour évaluer et améliorer l'ergonomie des postes de travail au sein de la structure afin de réduire les risques de TMS et d'améliorer le bien-être des salariés
- Mettre en place une fiche et un dossier candidature en remplacement du CV pour anonymiser les informations sensibles et permettre aux recruteurs de se concentrer sur les compétences et expériences du candidat.

Un autre accord collectif a prévu les dispositions suivantes :

- Les réunions de travail doivent être organisées pendant les plages habituelles de travail et pas avant 8h ni après 18h sauf circonstances exceptionnelles ;
- Rédiger de manière asexuée et attractive des offres d'emploi ;
- S'assurer que tous les salariés bénéficient bien d'une formation adaptée au besoin du poste selon une action interne ou externe ;
- Mise en place avec le SST d'une sensibilisation sur les comportements discriminatoires en entreprise
- Garantir l'égalité de rémunération à l'embauche par le respect des mêmes critères objectivés de sélection pour tous les candidats afin que le choix du (ou de la)

candidat(e) et la rémunération déterminée pour l'offre d'emploi avant sa diffusion résultent uniquement de l'adéquation entre le profil du (ou de la) candidat(e) compte tenu de son expérience et de ses qualifications et les critères requis pour occuper l'emploi proposé à la rémunération fixée

- Pour lutter contre les discriminations, les mesures suivantes sont prises :
  - Rédaction des offres d'emplois sans le moindre élément ou connotation discriminatoire,
  - Respect de critères objectifs de recrutement et d'évolution professionnelle en considération de l'expérience, des compétences et du comportement professionnel,
  - Affichage des textes légaux relatifs à l'interdiction de la discrimination,
  - Affichage des textes relatifs au principe d'égalité professionnelle et de rémunération entre les hommes et les femmes.
  - Accompagnement du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes du CSE en mettant en place une action de communication et de visibilité.
  - L'employeur veille et favorise la promotion professionnelle en interne.
  - Évaluation/Comparaison des rémunérations selon les critères objectivés de la base de données, économiques, sociales et environnementales.
- Visite médicale dans les meilleurs délais en cas d'embauche d'une personne en situation de handicap
- Si la personne en situation de handicap le souhaite, son accueil donne lieu à une préparation avec les conseils de la médecine du travail et, le cas échéant, toute personne compétente en interne ou en externe.

## *Représentants du personnel*

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

Un accord collectif a prévu de proroger les mandats des membres du CSE de 6 mois.

Un autre accord collectif fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts au sein de la structure pour la mise en place des institutions représentatives du personnel.

## *Télétravail*

Il est rappelé qu'en matière de télétravail, les accords relatifs à ce sujet appartiennent au bloc 3 ce qui signifie que les accords d'entreprise priment sur les accords de branche. La

branche n'a pas prévu de dispositions à ce sujet à l'exception des femmes enceintes (cf. accord collectif relatif à l'égalité professionnelle conclu en 2021).

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

Un accord collectif met en place le télétravail uniquement pour les salariés permanents pour les tâches ne nécessitant pas une présence sur un des sites de l'association. Les salariés ayant pour mission l'accueil, l'encadrement et l'accompagnement des salariés en parcours d'insertion sont éligibles au télétravail en dehors des temps de face à face pédagogique pour la réalisation des tâches administratives. Le nombre de jours est limité à une journée par semaine. Du télétravail occasionnel ou pour des circonstances exceptionnelles est possible.

Un accord collectif met en place le télétravail pour les salariés en CDI à temps plein qui bénéficient des conditions matérielles requises (assurance, couverture internet, conformité électrique) et exercent des fonctions dont la nature des tâches est compatible avec le travail à domicile (ASP, Conseiller en économie sociale et familiale, comptable, assistant insertion, RRH, coordinateur insertion, responsable opérationnel). Ces salariés peuvent bénéficier d'un jour fixe par semaine. Les salariés enceintes peuvent demander à bénéficier d'un aménagement de poste incluant des jours de télétravail sous réserve de respecter les conditions d'éligibilité prévues dans l'accord. Une indemnité de 2 euros par jour de télétravail est versée.

## *Divers*

- **Plan d'épargne retraite obligatoire**

Un accord collectif prévoit la mise en place d'un plan d'épargne retraite obligatoire. La cotisation employeur est fixée à 1%. Par ailleurs, les jours RTT cumulés à la date de signature de l'accord seront versés sur les comptes PERO des salariés à raison de 10 jours par an jusqu'à épuisement du solde.

- **Forfait mobilité durable.**

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

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

Un accord collectif a souhaité valoriser l'utilisation des vélos ou trottinettes personnels pour le trajet domicile – travail. Une indemnité forfaitaire a été mise en place. L'indemnité varie en fonction de l'utilisation et prend en compte les dépenses d'entretien :

- Forfait 1 : pour une utilisation du vélo / trottinette entre 40% et 80% du temps pour les trajets domicile / travail : 100 euros pour une année.
- Forfait 2 : pour une utilisation du vélo / trottinette entre 80% et 100% du temps pour les trajets domicile / travail : 200 euros pour une année

Cette indemnité est proratisée en cas d'entrée / sortie en cours d'année. Ces forfaits sont versés une fois par an en décembre lors de la remise d'une attestation sur l'honneur du salarié. Ce forfait se substitue à des aides qui avaient été mises en place dans la structure (aide à l'achat d'un vélo personnel à hauteur de 50 euros et aide à l'entretien à hauteur de 65 euros).

- **Prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.**

Un accord collectif a été conclu pour prévenir les risques professionnels spécifiques aux activités menées dans le cadre de l'insertion par les espaces verts. L'accord collectif liste les risques professionnels identifiés et prévoit des mesures de prévention mises en place (notamment formation sécurité obligatoire pour tous les nouveaux arrivants et formation à utilisation du matériel thermiques, formation SST, formation PRAP, formation TMS et risques psychosociaux, fourniture systématique et renouvellement des EPI, affichage des consignes de sécurité et interdiction d'utiliser des outils motorisés sans autorisation préalable et formation). Par ailleurs, des mesures spécifiques lors des épisodes de forte chaleur intense sont prévues (hydratation, aménagement du temps de travail, mesures de prévention à mettre en place en temps de neige). L'accord collectif liste les activités, les risques professionnels et les EPI obligatoires ou recommandés.

- **Complémentaire santé.**

La branche a prévu un dispositif de frais de santé dans lequel sont recommandés jusqu'au 31 décembre 2025 les organismes assureurs VyV et Malakoff Humanis. La répartition de prise en charge des cotisations est de 50/50 entre les salariés et l'employeur.

Un accord collectif a prévu une prise en charge à hauteur de 80% de la couverture mutuelle d'entreprise par l'employeur.

- **Salarié aidant**.

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

Un accord collectif créé un congé spécial de deux jours annuels pour ascendant malade ou proche aidant. Ces deux jours peuvent être posés par demi-journée.

- **Séniors.**

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

Un accord collectif prévoit dans ce cadre l'octroi d'une indemnité de retraite dont le montant est de 1/30ème de la rémunération annuelle par année d'ancienneté avec un maximum de 20 ans. Ce calcul se fait par rapport à la valeur du point au moment du départ à la retraite.

- **Congé menstruel**

La convention collective n'a pas prévu de dispositions spécifiques relatives au congé menstruel.

Un accord collectif met en place un congé menstruel ou un aménagement du travail sous forme de télétravail sur préconisation du médecin traitant dans la limite d'un jour par mois.

- **Absence de longue durée.**

Un accord collectif prévoit la possibilité de proposer un entretien avec un membre de l'encadrement à un salarié qui revient d'une absence d'au moins 6 mois. Le salarié a la possibilité, s'il le souhaite, de se faire accompagner par une personne appartenant au personnel de l'association.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

| | |
|---|---|
| | ouverte à la fois aux salariés et aux dirigeants) |
| Les partenaires sociaux de la branche s'engagent également à mobiliser les organismes assureurs du régime prévoyance et/ou santé de la branche afin que, sur les fonds relevant du degré élevé de solidarité, ils financent des actions afin de prévenir les situations de harcèlement moral ou sexuel et d'assurer un soutien aux salariés qui s'en estimeraient victimes. | Une recommandation aux structures de moins de 50 salariés de recueillir et mettre à disposition des représentants du personnel ou de l'ISCT des informations relatives à l'égalité professionnelle en s'inspirant de la BDES obligatoire dans les plus de 50 salariés |
| La branche construira un outil permettant d'une part d'accompagner les structures quant à leurs obligations en matière de BDES et d'autre part de faciliter cette mise en place lorsqu'elle est facultative | Il est recommandé également au moins de 50 salariés de suivre des indicateurs sur la répartition entre femmes et hommes (notamment effectifs, nature du contrat, effectifs par tranche d'âge, répartition des congés pris par catégorie professionnelle, ancienneté moyenne par catégorie, etc.) |
| La branche mettra à la disposition des structures des outils pour faciliter la communication auprès des salariés afin que ces derniers soient informés de l'ensemble des mesures énoncées dans le présent accord. | En matière de congés pour évènements familiaux, la branche établira une fiche synthèse qui devra être affichée sur les panneaux d'informations à l'attention des salariés et mise en ligne sur l'intranet de la structure lorsqu'il existe |
| En matière de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des outils seront transmis pour accompagner les structures sur la tenue de ces négociations | En matière de harcèlement moral et sexuel, et d'agissements sexistes, la branche proposera des guides et des outils de communication sur le site internet du SyNESI. |

Baromètre EMPLOI FORMATION COMPÉTENCES

# 2.4 L'égalité professionnelle femme homme

**60%**

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

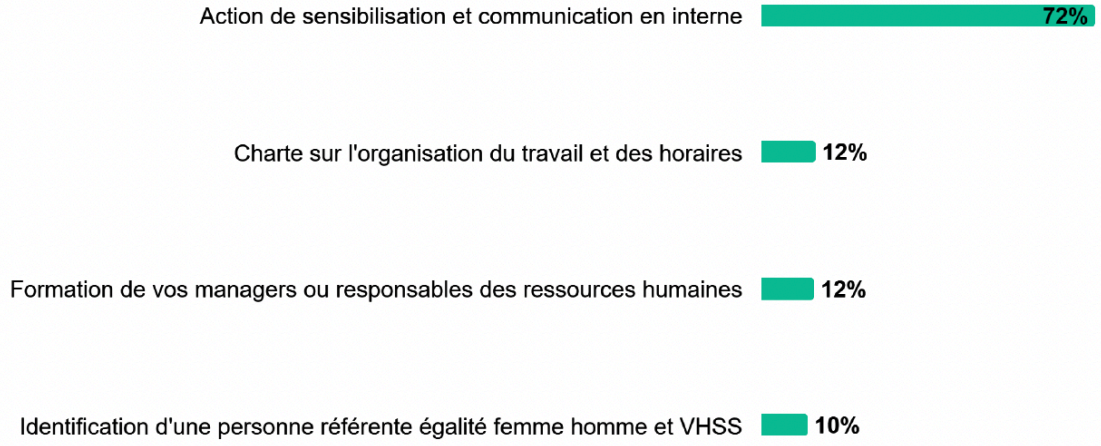
Nombre de répondants : 279

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

*Plusieurs réponses possibles, 4 principales mesures citées*

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

Nombre de répondants : 170



# 5.1 Les domaines de formation

Baromètre EMPLOI FORMATION COMPÉTENCES

## Chiffres clés

**94%**

des structures projettent un ou des départs en formation en 2025

**92%** dans les domaines transversaux

**79%** dans les domaines sectoriels

Nombre de répondants : 279

**Evolution sur les 4 dernières éditions**




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

*Plusieurs réponses possibles, 8 principaux domaines cités*

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

### Domaines transversaux

Nombre de répondants : 258




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

### Domaines sectoriels

Nombre de répondants : 279




ACI
Rapport 2025

uniformation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# 02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

## ÉGALITÉ SALARIALE

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

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

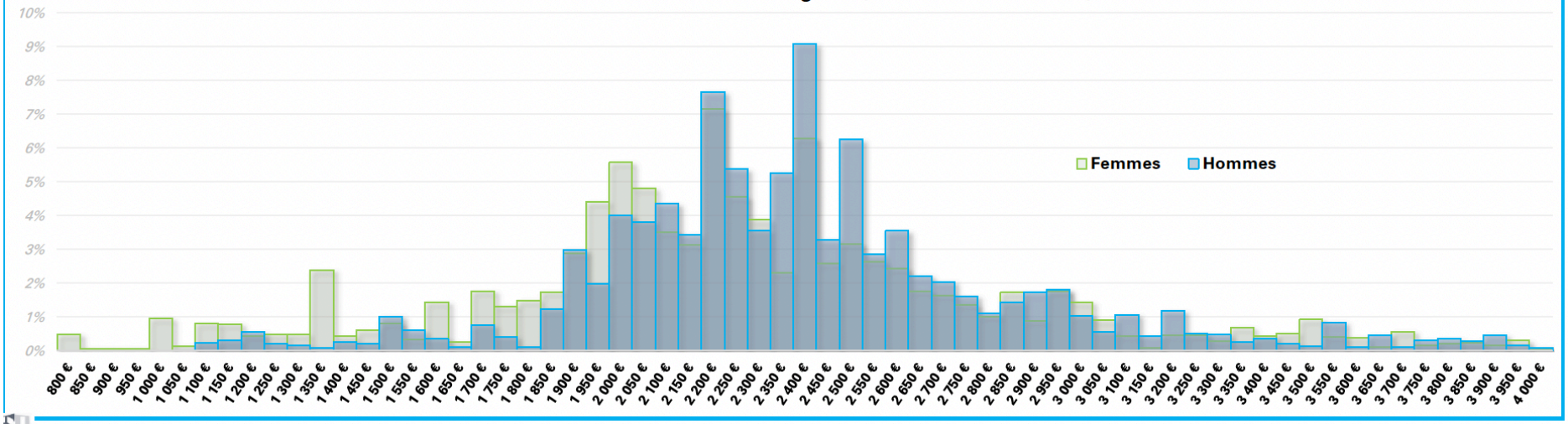
- Les niveaux de salaire au-delà de la moyenne sont également sensiblement différents, notamment le 1er décile : 1 411 € pour les femmes contre 1 911 € pour les hommes. Cela traduit la plus forte proportion de femmes évoluant à temps partiel (voir page 21).

**Statistiques de salaire mensuel brut de base selon le genre**

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

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

**Distribution des salaires selon le genre (ensemble des salariés)**



# 02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

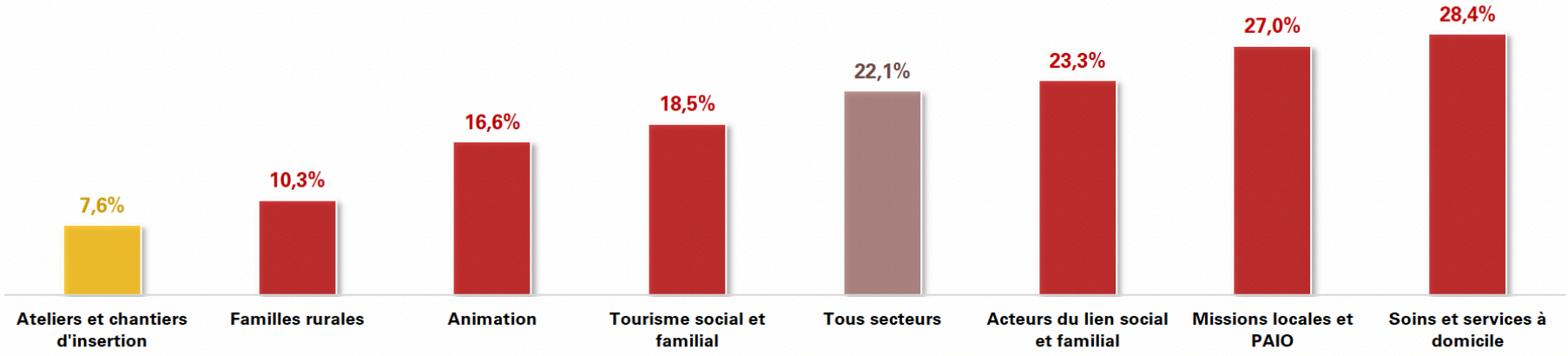
## ÉGALITÉ SALARIALE

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

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

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

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



,

# 02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

## ÉGALITÉ SALARIALE

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

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

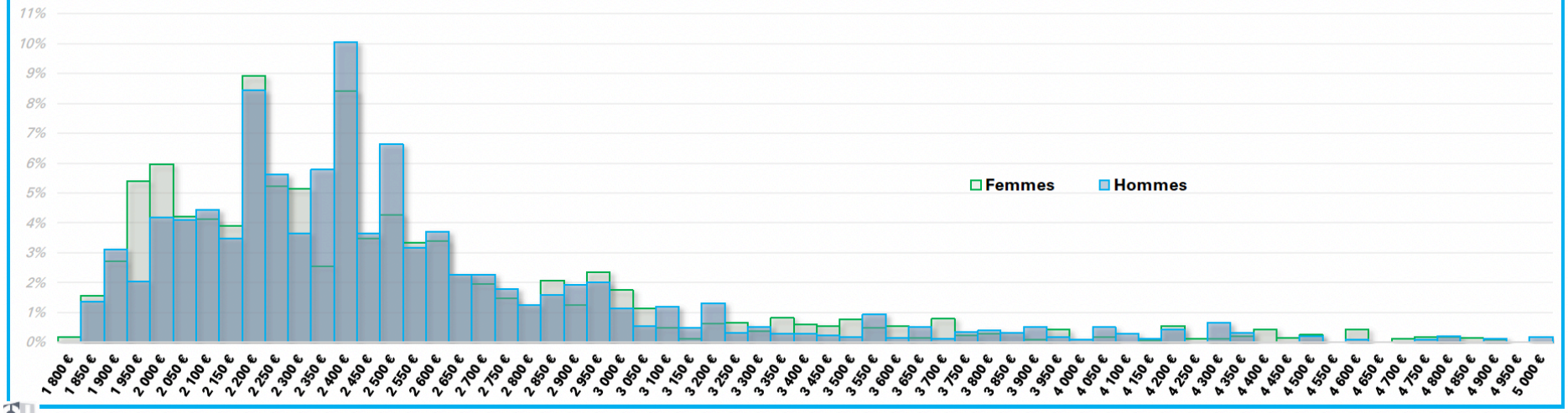
- Le temps partiel constitue la principale source d'inégalités salariales. Les écarts sont nettement réduits à temps complet, mais ils persistent, même à postes et profils équivalents (voir pages suivantes).

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

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

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

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



# 02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

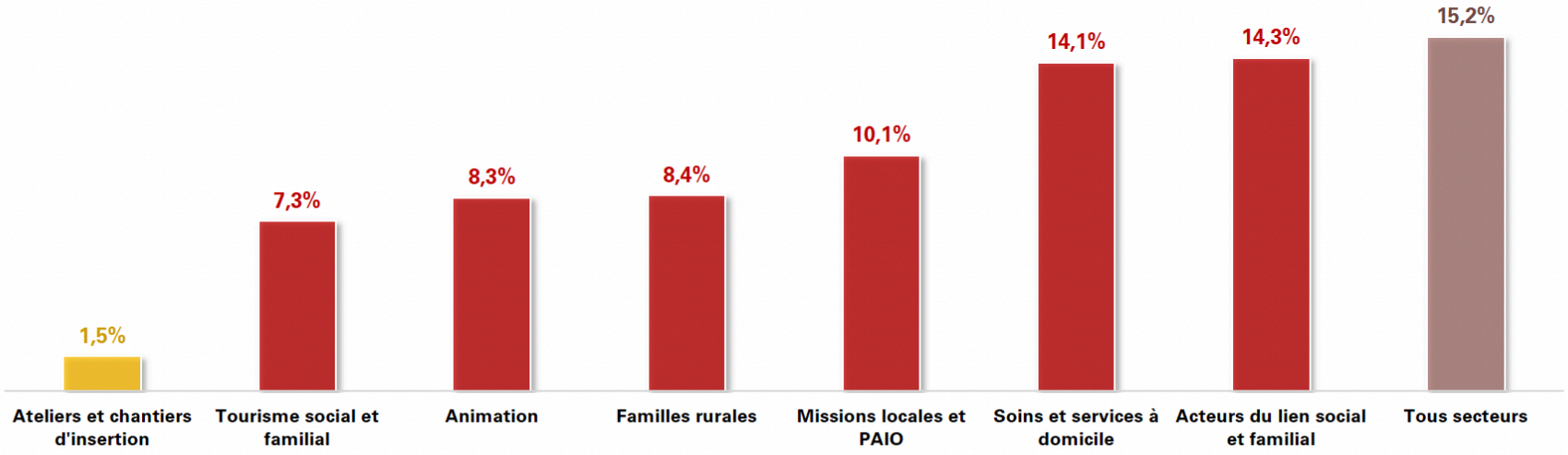
## ÉGALITÉ SALARIALE

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

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

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

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




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

# 02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

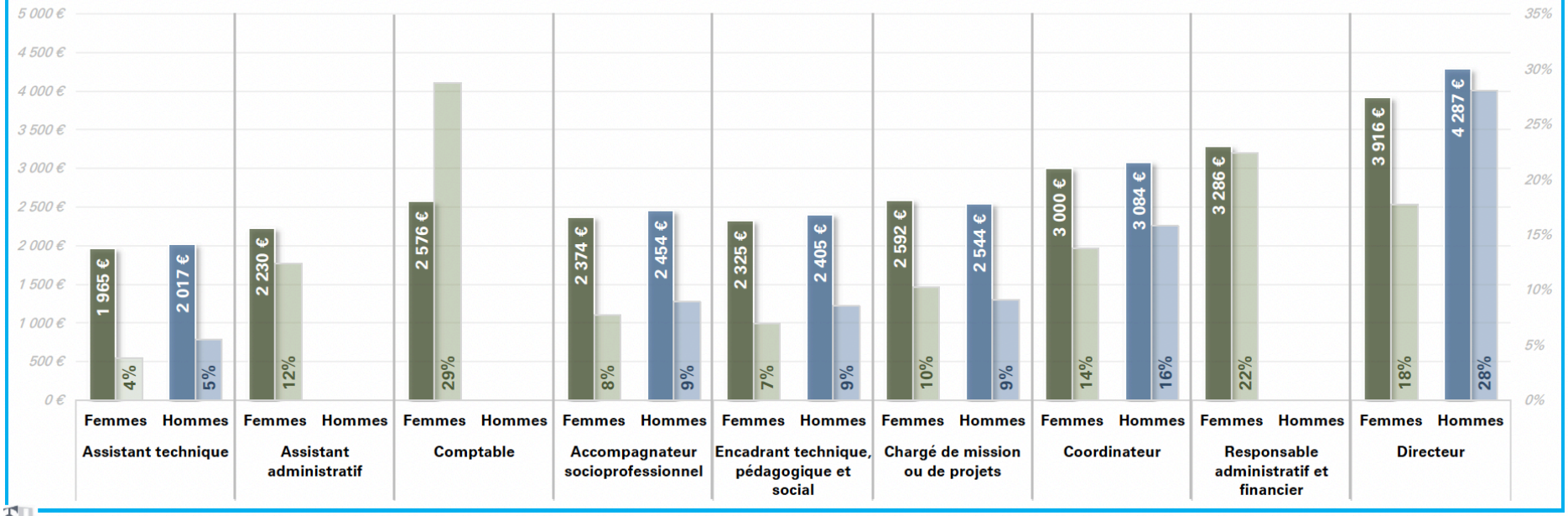
## ÉGALITÉ SALARIALE

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

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

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

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



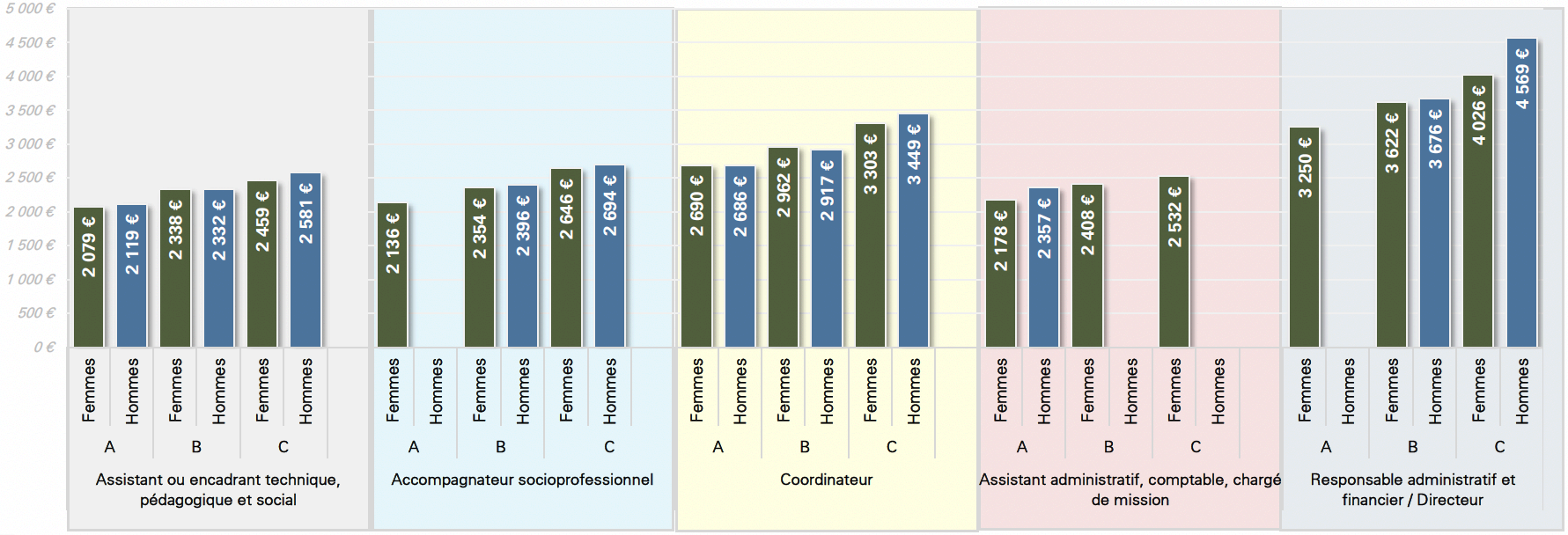
# 02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

## ÉGALITÉ SALARIALE

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

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

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



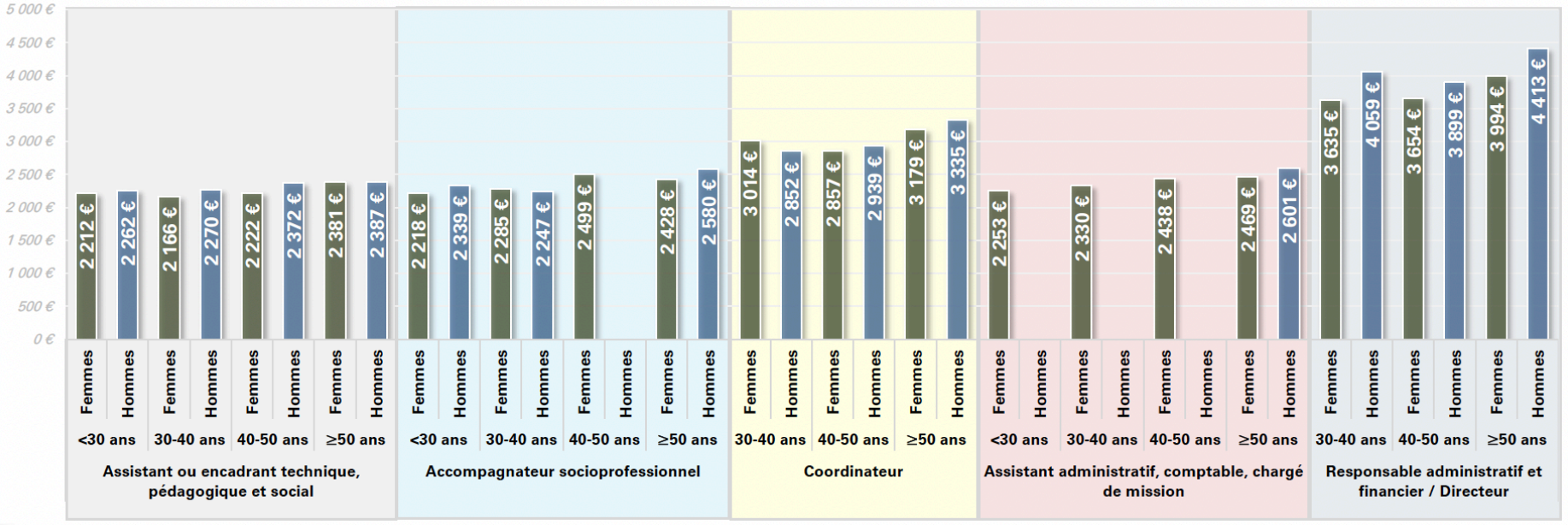
# 02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

## ÉGALITÉ SALARIALE

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

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

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



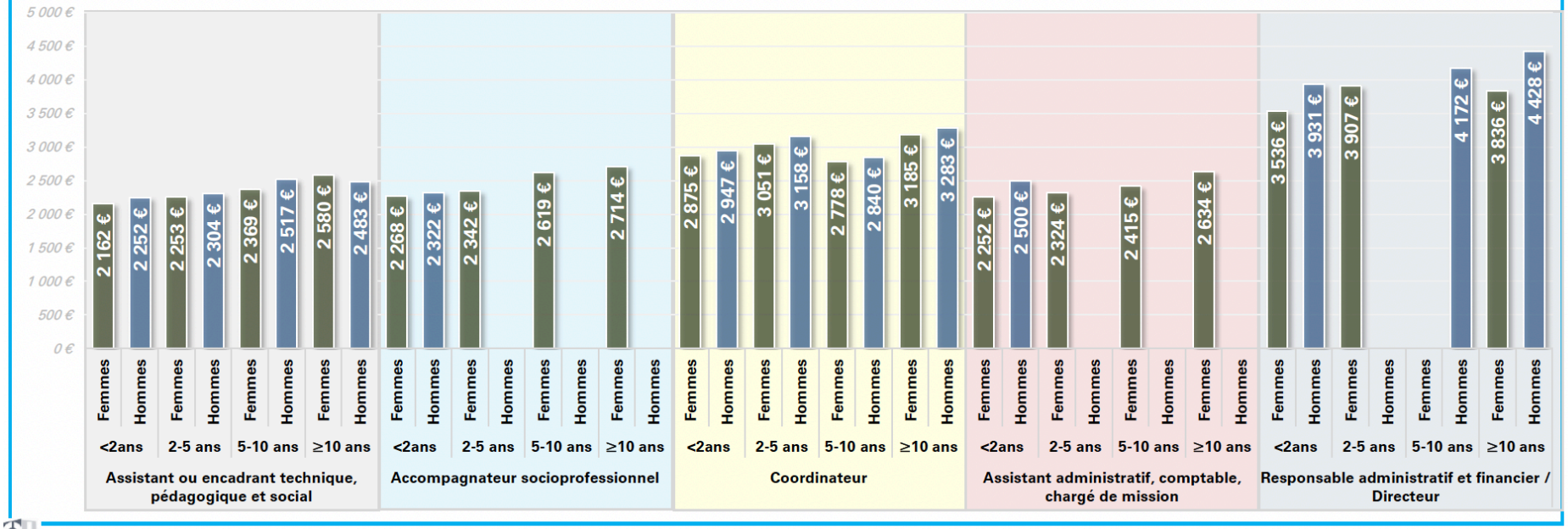
# 02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

## ÉGALITÉ SALARIALE

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

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

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




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

# 02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

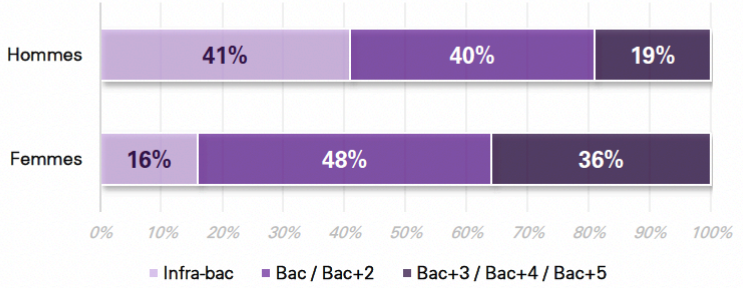
## ÉGALITÉ SALARIALE

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

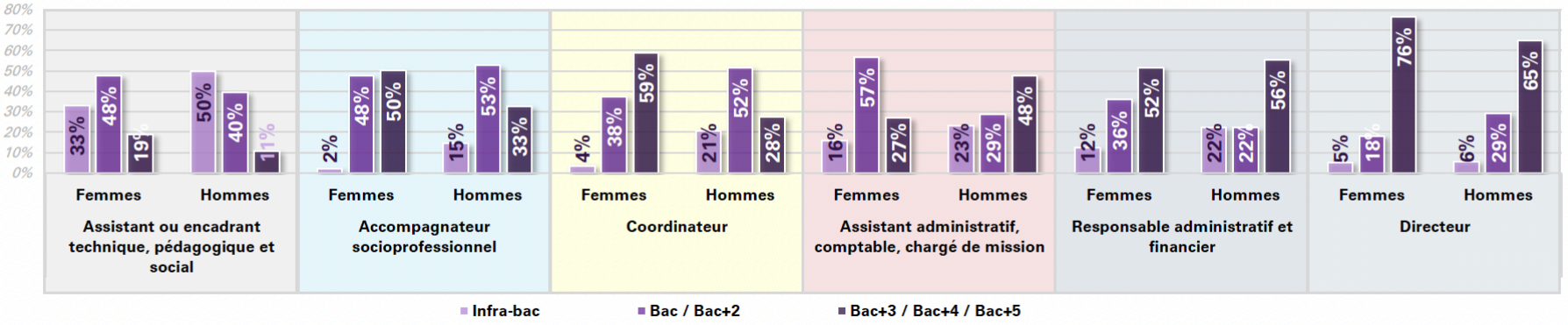
**84% des femmes ont le bac ou un diplôme de niveau supérieur, contre 41% des hommes**

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

**Répartition des femmes et des hommes selon le niveau de diplôme**




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



# 02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

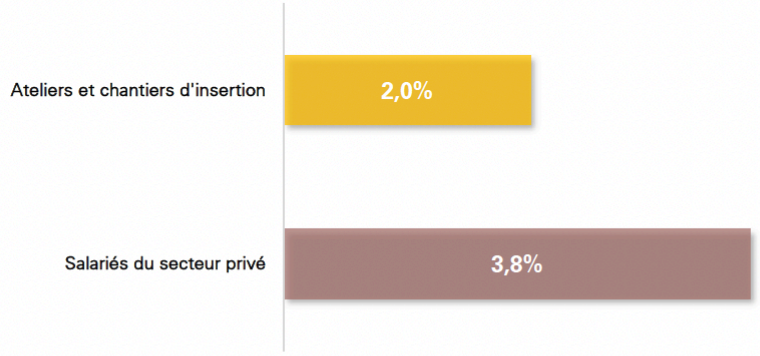
## ÉGALITÉ SALARIALE

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

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

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

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



# 02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

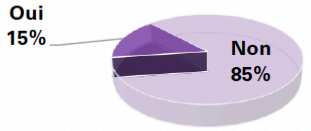
## ÉGALITÉ SALARIALE

### Des outils de diagnostic peu exploités par les structures

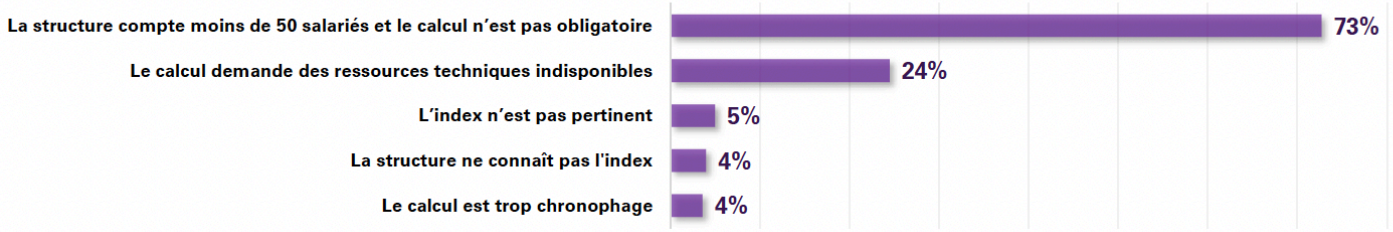
**Seulement 15 % des ACI calculent leur index de l'égalité professionnelle**

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

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




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




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

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

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

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

# 02 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

## ÉGALITÉ SALARIALE

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

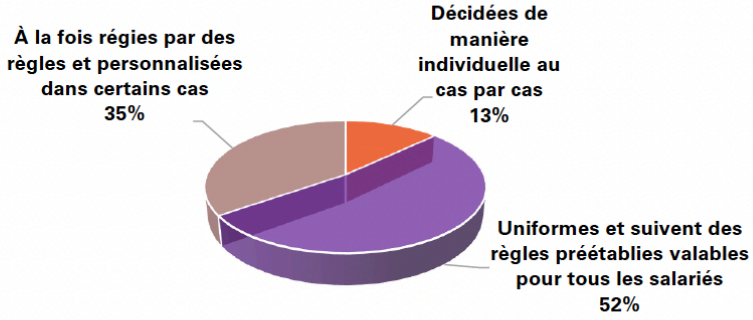
**Les évolutions salariales suivent des règles préétablies dans plus de la moitié des ACI**

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

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

- Près d'un quart des ACI ont déjà mis en place au moins une mesure pour réduire les inégalités liées au temps partiel, ce qui montre une volonté de prendre en compte cette dimension dans les politiques salariales et de formation. Ainsi, 17 % ajustent les rémunérations et les promotions, 11 % facilitent l'accès à la formation pour les salariés à temps partiel, et 1 % compensent les cotisations retraite.
- Bien qu'elles restent minoritaires, ces initiatives témoignent d'une prise de conscience et d'un engagement des structures pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes induites par le temps partiel.

**Répartition des pratiques des structures en matière d'augmentation salariale**




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

