Mettre en œuvre la nouvelle classification des ACI

11 septembre 2026

SyNESI
Syndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion

Introduction

Les textes de références à connaître

Titre V de la CCN des ACI

Le cadre conventionnel : l'avenant n°39 du 25 novembre 2025, qui fixe les règles de classification et de rémunération minimale applicables à toute la branche (IDCC 3016).

Guide de déploiement et ses annexes (SyNESI)

La méthode opérationnelle : élaboré par la branche pour faciliter la mise en œuvre concrète de la nouvelle classification dans chaque structure.

Le Titre V fixe les règles. Le guide vous aide à les mettre en œuvre.

Sommaire

Du poste au bulletin de paie

1 COMPRENDRE
2 PRÉPARER
3 RATTACHER
4 CLASSER
5 CALCULER
6 COMPARER
7 ARTICULER
8 DÉPLOYER
9 SÉCURISER
10 PRATIQUER

Ce parcours reprend l'ordre dans lequel vous traiterez chaque poste dans votre structure : de la compréhension du système jusqu'à la mise en pratique.

Objectif de ces 2 heures

À l'issue du webinaire, vous aurez une vision globale de la nouvelle classification, de son fonctionnement, et de la manière de déterminer le coefficient et la rémunération minimale.

1

Comprendre la nouvelle classification

Pourquoi ce changement, et selon quel calendrier ?

- Évaluer et hiérarchiser les postes selon une méthode commune
- Disposer d'un référentiel partagé par toute la branche
- Prendre en compte la diversité des activités des ACI
- Mieux reconnaître la technicité insertion, propre à l'IAE
- Garantir une méthode objective et équitable pour tous les salariés

La réalité des fonctions et le contenu du poste sont au cœur de la nouvelle classification (Titre V, art. 5.1.1).

ON NE CLASSE PAS UNE PERSONNE
ON CLASSE UN POSTE

Activités + **Missions** + **Tâches** + **Responsabilités**

⚠️ **Compétences requises par le poste ≠ compétences détenues par le salarié**

Le Titre V précise que le poste occupé correspond à un ensemble d'activités, missions et tâches, et que l'analyse repose sur la réalité des fonctions

8 MAI 2026	Publication au JO de l’arrêté d'extension
1er JUIN 2026	Entrée en vigueur de l'avenant
PÉRIODE DE DÉPLOIEMENT	Analyse des postes → rattachement des salariés à leur emploi-repère → CSE → information des salariés
8 MAI 2027 au plus tard	Mise en œuvre obligatoire dans toutes les structures

N’attendez pas l'échéance pour commencer le travail préparatoire

2

Préparer la mise en œuvre

Organiser le projet avant d'ouvrir la grille des coefficients



Voir pages 10 à 11 du guide de déploiement

1. Organiser le projet
2. Identifier les acteurs
3. Recenser les postes
4. Actualiser les fiches de poste
5. Préparer les rattachements
6. Mesurer les impacts rémunération
7. Préparer le dossier CSE

Qui fait quoi ?

Direction	Pilote le déploiement
RH / administratif	Données, fiches de poste, rémunération
Responsable d'équipe	Contenu réel des postes
CSE	Information-consultation
Salariés	Information / notification / contestation

Il ne faut pas commencer par le coefficient — la nouvelle classification est l'occasion de remettre à jour l'intégralité des fiches de postes, si elles ne correspondent pas aux missions réellements exercées des salariés.

UNE FICHE DE POSTE = UNE BASE OBJECTIVE

- Les missions
- Les activités
- Les responsabilités
- L'autonomie
- Les compétences requises
- La dimension insertion

Décrire le poste tel qu'il est réellement exercé.

Le bon test

Si je retire le nom du salarié, puis-je toujours classer le poste ?

✅ OUI → description objective
❌ NON → fiche trop personnalisée

❌ « Marie est très autonome »

✅ « Le poste permet de choisir les moyens et méthodes… »

3

Rattacher et classer le poste

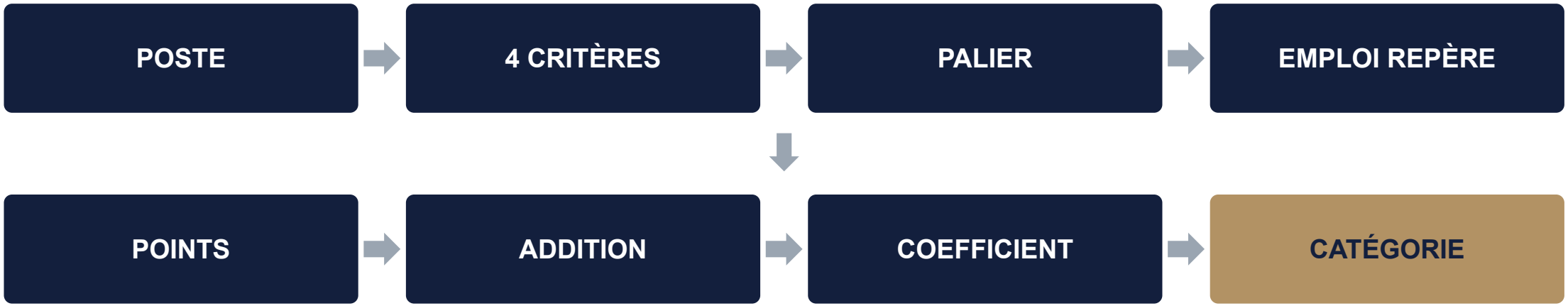
Du poste au coefficient, en 6 étapes



Voir pages 12 à 44 du guide de déploiement

3. Rattacher et classer les postes

3.1. Du poste au coefficient : la mécanique



Les quatre éléments de la grille caractérisent le poste ; les points obtenus s'additionnent pour former le coefficient (Titre V).

- POSTE — Contenu réel de l'activité
- 4 CRITÈRES — Savoir-faire, technicité insertion, autonomie, encadrement-coopération
- EMPLOI-REPÈRE — Type d'emploi de référence
- COEFFICIENT — Somme des points obtenus

① SAVOIR-FAIRE

6 paliers

Compétences professionnelles requises par le poste

② TECHNICITÉ INSERTION

6 paliers

Compétences liées à l'IAE et à l'accompagnement

③ AUTONOMIE

7 paliers

Consignes → objectifs → stratégie

④ COOPÉRATION / ENCADREMENT

5 paliers

Animation → management → délégation

Chaque critère est subdivisé en paliers, chacun associé à un nombre de points. La grille complète figure en annexe de ce support.

④

COOPÉRATION / ENCADREMENT

5 paliers

Animation → management → délégation

4. Coopération. Encadrement

Il s'agit d'apprécier le degré de coopération ou d'encadrement exercé dans le cadre du poste. Sont pris en compte notamment l'animation d'équipes, l'encadrement technique d'équipes, l'encadrement fonctionnel ou hiérarchique ou encore l'existence ou non d'une délégation de pouvoirs.

Cet élément comprend 5 paliers définis de la manière suivante :

P	Description du palier, le poste nécessite…
1	Pas d'encadrement – Pas de prescription d'activité.
2	De prescrire des activités et des modalités de leur réalisation en conseillant si nécessaire d'autres salariés (polyvalents ou non) et de participer à l'animation d'activités. D'accueillir de nouveaux arrivants.
3	L'encadrement et le management de salariés polyvalents en vue de développer des savoirs-faire et des savoir-être en situation de production. Ou le management fonctionnel/transversal de tout ou partie de l'équipe permanente en vue de faire progresser l'organisation/le développement qualitatif ou quantitatif de la structure. Le management fonctionnel peut également intégrer du management de salariés polyvalents.
4	L'organisation du travail, et l'encadrement de salariés (autres que les salariés polyvalents). L'animation et la mobilisation d'équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Participation au recrutement, intégration, évaluation et proposition de plans d'actions de développement de ses collaborateurs (autres que salariés polyvalents).
5	D'assumer une délégation permanente de responsabilité hiérarchique sur l'ensemble de la SIAE ou d'une partie significative de la SIAE (établissement par exemple). L'animation et la mobilisation d'équipes sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Le poste nécessite également d'assurer le recrutement, l'intégration, l'évaluation, les procédures de sanctions et de proposer des plans d'actions de développement de compétences des salariés (autres que les salariés polyvalents).

Cf. article 5.1.2 du Titre V de la CCN des ACI

3.4. Rattacher le poste à l'emploi-repère correspondant (1/3)

« À quel emploi-repère de branche correspond ce poste, au regard des missions majoritairement exercées ? »

Si le poste correspond à un emploi-repère de branche, le rattachement à celui-ci est OBLIGATOIRE.

PRODUCTION	INSERTION	MANAGEMENT / APPUI
▪ Assistant technique	▪ Accompagnateur socio-professionnel ▪ Encadrant technique pédagogique et social	▪ Assistant administratif et financier ▪ Coordinateur ▪ RAF / RH ▪ Directeur

Chaque emploi-repère comporte plusieurs niveaux : base / confirmé / expert. La liste complète figure dans le Titre V.

Pour savoir si le poste correspond à l'emploi-repère de branche, lisez d'abord la définition de l'emploi-repère de branche

Exemple de rattachement d'un poste correspondant à l'emploi-repère ETPS

5.1.4.3. Définition de "encadrant(e) technique, pédagogique et social(e)"

Au sein d'une structure d'insertion et dans le cadre de son projet d'accompagnement, l'encadrant(e) technique, pédagogique et social(e) encadre des salariés polyvalents autour d'un support d'activités techniques et participe à l'ensemble des aspects liés aux parcours d'insertion.

Le poste conduit notamment à :
– permettre une progression des salariés polyvalents dans les aspects savoir-faire professionnels et dans les attitudes attendues en situation professionnelle ;
– faire acquérir les gestes techniques en lien avec le support de production ;
– contribuer avec l'équipe à l'accompagnement et au suivi des parcours d'insertion (recrutement, bilan, partenariat…) ;
– accompagner l'émergence des projets professionnels ;
– participer à l'organisation et au développement de la production de la structure en lien avec les contraintes économiques et d'insertion.

3. Rattacher et classer les postes

3.4. Rattacher le poste à l'emploi-repère correspondant (3/3)

Puis, vérifiez que l'emploi-repère base, confirmé ou expert corresponde aux missions majoritairement exercées par votre salarié. Pour ce faire, analysez si le poste de votre salarié correspond aux paliers des critères donnés par la branche.

	ETPS	ETPS confirmé	ETPS expert
Savoir-faire	**Le poste nécessite comme pré requis la maîtrise de techniques professionnelles en relation avec les activités supports.** Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (**à titre indicatif 3 à 5 ans**) ou une qualification correspondant **au niveau 4** du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré. (palier 3)	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (**à titre indicatif plus de 5 ans**) ou une qualification correspondant **au niveau 5** du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré. **(palier 4)**	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (**à titre indicatif plus de 5 ans**) ou une qualification correspondant **au niveau 6** du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré. **(palier 5)**
Technicité insertion	Le poste nécessite une **mise en œuvre de techniques d'intervention, d'encadrement, de formation** en particulier auprès de publics éloignés de l'emploi. Ces techniques sont mises en œuvre dans le cadre d'un **travail en équipe** en particulier avec les postes exercés dans le cadre de l'accompagnement socio professionnel. (palier 3)	Le poste nécessite des **compétences techniques spécifiques dans le champ de l'insertion** ou la formation (notamment en situation de travail) attestées par une expérience professionnelle du poste considéré **(plus de 5 ans à titre indicatif) ou par un parcours de formation ou de certification en rapport direct avec le poste**. (palier 4)	Le poste nécessite des compétences techniques spécifiques dans le champ de l'insertion ou la formation (notamment en situation de travail) attestées par une expérience professionnelle du poste considéré (plus de 5 ans à titre indicatif) ou par un parcours de formation ou de certification en rapport direct avec le poste. (palier 4)
Autonomie	Le poste nécessite de **mettre en œuvre sur instructions générales** : -**L'organisation de la production d'activités supports.** -**Sa contribution à la mise en œuvre du parcours d'insertion** en relation avec l'équipe en charge de l'accompagnement -les **techniques d'apprentissage** en situation de travail Vérifications **non systématiques et a posteriori**, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées. **(palier 3)**	Le poste nécessite la **conduite des activités de l'insertion définies par des instructions générales**. La prise en compte des aléas nécessite **l'adaptation des moyens et méthodes** à mettre en œuvre. Vérifications **non systématiques et a posteriori**. **(palier 4)**	Le poste nécessite : - d'**agir en autonomie** dans le choix des moyens et méthodes - de participer à **l'amélioration et au développement** des activités supports tant sur le plan des méthodes et processus que du développement de l'activité. **Vérification a posteriori**, faisant l'objet d'une évaluation globale. **(palier 5)**
Coopération - Encadrement	Le poste nécessite d'assurer l'encadrement et le management de salariés polyvalents en vue de développer des savoir-faire et des savoir-être. En particulier, il nécessite : - d'organiser et d'animer le travail en équipe de production - de maîtriser et faire appliquer les règles de fonctionnement de la structure en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi qu'en matière de cohésion et de fonctionnement d'un groupe. (palier 3)	Le poste nécessite d'assurer l'encadrement et le management de salariés polyvalents en vue de développer des savoir-faire et des savoir-être. En particulier, il nécessite : - d'organiser et d'animer le travail en équipe de production - de maîtriser et faire appliquer les règles de fonctionnement de la structure en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi qu'en matière de cohésion et de fonctionnement d'un groupe. (palier 3)	Le poste nécessite d'assurer le **management fonctionnel de tout ou partie de l'équipe permanente en vue de faire progresser l'organisation et le développement de la structure. Le management fonctionnel peut également intégrer du management de salariés polyvalents.** (palier 3)

AUCUN EMPLOI-REPÈRE DE BRANCHE → Emploi-repère DE STRUCTURE possible

1 **Utiliser la grille de branche**

Les 4 critères classants restent obligatoires — ce ne sont pas des critères réservés aux emplois-repères de branche.

2 **Déterminer les 4 critères**

Palier par palier, comme pour n'importe quel emploi-repère de branche.

3 **Transmettre l'emploi-repère à la branche via l'adresse cppni.aci@gmail.com**

À titre purement informatif — ce n'est pas un contrôle a posteriori de l'évaluation.

⚠️ **L'emploi-repère de structure est une solution lorsque le rattachement à un emploi-repère de branche n'est pas possible — pas une alternative (art. 5.1.1).**

Du palier au coefficient : exemple

Pour chaque critère, on détermine le palier atteint par le poste, puis on additionne les points obtenus.

Savoir-faire - palier 3	**83 pts**
Technicité insertion - palier 2	**52 pts**
Autonomie - palier 3	**78 pts**
Coopération / encadrement - palier 2	**72 pts**

TOTAL = COEFFICIENT 285 (exemple pédagogique)

⚠️ *Exemple purement pédagogique pour illustrer la mécanique d'addition — les valeurs réelles dépendent des paliers effectivement retenus pour l'emploi-repère concerné.*

Coefficient	Catégorie professionnelle
< 290	Ouvriers / employés
≥ 290	Techniciens / agents de maîtrise
≥ 370 (+ palier 5 autonomie ET palier 4 encadrement)	Assimilés cadres
≥ 440	Cadres

Les seuils sont appréciés hors majorations. Pour les assimilés cadres, il faut cumuler le seuil de coefficient avec les niveaux minimums d'autonomie et d'encadrement prévus par le Titre V.

4

Déterminer le salaire minima et le SMH

La formule, l'exemple, et le concept clé du plancher conventionnel



Voir pages 45 à 54 du guide de déploiement

4.1. Le salaire minima conventionnel : formule et exemple

FORMULE

Valeur socle
+
Coefficient × valeur du point

= SALAIRE MINIMA

928 € valeur socle

4,04 € valeur du point

EXEMPLE — Assistant(e) technique expert(e)

Coefficient : 281

928 € + (281 × 4,04 €)

= 2 063,24 €

bruts mensuels, temps plein

Pour un salarié à temps partiel → proratisation à due proportion de la durée du travail.

Diplôme

+ 2 % du salaire minima

Si le salarié détient un diplôme listé par la branche, en lien direct avec l'emploi-repère occupé.

Délégation de pouvoirs

+ 5 % du salaire minima

En cas de délégation avec transfert de la responsabilité pénale, acceptée par le salarié.

Les deux majorations peuvent se cumuler.

Diplômes concernés : ETAIE • CIP • ETI • CQP encadrant pédagogique social et professionnel (dès son inscription au RNCP).

8 points tous les 2 ans, à compter de l'entrée dans la structure

Apparaissent sur une ligne distincte

Visibles séparément sur le bulletin de paie.

Ne sont pas ajoutés au coefficient

Le coefficient n'a pas à évoluer, il est défini par la branche et sert à déterminer la catégorie professionnelle du salarié.

Permettent de poursuivre l'évolution

La progression salariale continue au fil de l'ancienneté.

Expérience acquise dans un autre ACI : un transfert est possible sous conditions (détaillées par le guide de déploiement).

4.4. Le SMH : le concept clé

Salaire minima + **Majorations de minima** + **Points d'expérience**

↓

PLANCHER CONVENTIONNEL

Le SMH est le plancher réel que doit respecter le salaire effectif de chaque salarié

5

Gestion des anciens points

Point d'attention sur la gestion des anciens points d'ancienneté et de progression professionnelle



Voir pages 52 et 61 du guide de déploiement

ANCIEN SYSTÈME

Points d'ancienneté
Points de progression

NOUVEAU SYSTÈME

Points d'expérience

✅ **La rémunération acquise est conservée.**
Ainsi, on transforme les anciens points d’ancienneté en euros (multiplication des points par 7,12 euros), et on retransforme le montant obtenu en points (valeur euros divisé par 4,04 euros).

CE QUI DISPARAÎT

❌ **Ancienne mécanique d’attribution de points**

CE QUI EST CONSERVÉ

✅ **Rémunération acquise**

CE QUI APPARAÎT

✅ **Anciens points d’ancienneté**
✅ **Anciens points de progression**
✅ **Points d'expérience**

Message clé : on change le système sans remettre à zéro la rémunération acquise.

ANCIENS POINTS D'ANCIENNETÉ

❌ Ne rémunèrent pas directement le travail

EXCLUS du salaire effectif pour être comparé avec le salaire effectif

⚠️

NE PAS CONFONDRE

ANCIENS POINTS DE PROGRESSION

✅ Rémunèrent la prestation de travail

INCLUS dans le salaire effectif pour être comparer avec le SMH

6

Comparer le SMH au salaire effectif

Comparer pour savoir si vous devez augmenter le salaire de vos salariés



Voir pages 55 à 61 du guide de déploiement

Salaire Minima Hiérarchique

= plancher conventionnel

Le plancher fixé par la convention collective, propre à chaque emploi-repère et à chaque salarié.

≠

Salaire EFFECTIF

= rémunération réellement perçue par le salarié au titre de son travail

Cette rémunération est déterminée en fonction du contrat de travail, des accords, usages propres à chaque structure

✅ **Le salaire effectif doit être <u>au moins égal</u> au SMH.**

Si lors du déploiement de la classification, le SMH est supérieur au salaire versé à votre salarié, alors vous devrez augmenter le salaire effectif versé à votre salarié à due concurrence de l'écart entre SMH et salaire effectif.

6. Comparer le SMH au salaire effectif

6.2. Que comprend le SMH

Salaire minima conventionnel ✅

Majoration de diplôme ✅

Majoration de délégation de pouvoirs ✅

Points d'expérience ✅

= PLANCHER conventionnel

6. Comparer le SMH au salaire effectif

6.3. Que comprend le salaire effectif pouvant être comparé au SMH

J'INTÈGRE ✅

- Salaire brut mensuel
- Primes mensuelles rémunérant le travail
- Salaire différentiel
- Anciens points de progression professionnelle
- Certains avantages en nature / éléments rémunératoires selon leur objet

JE N'INTÈGRE PAS ❌

- Frais professionnels
- Éléments indemnisant une sujétion particulière, selon les règles applicables dans la structure
- Anciens points d'ancienneté

SMH

2 700 €

SALAIRE EFFECTIF

2 650 €

SMH supérieur au salaire effectif de 50 €
→ Le salaire doit être porté au moins à 2 700 €

SMH

2 700 €

SALAIRE EFFECTIF

2 850 €

Salaire effectif supérieur au SMH
→ Pas de rattrapage nécessaire

6.4. Exemple d’un bulletin de paie simplifié

Élément	Montant	Compte pour le salaire effectif ?
Salaire mensuel de base	2 300 €	✅
Salaire différentiel	100 €	✅
Points d’ancienneté (ancien régime)	80 €	❌
Frais professionnels	150 €	❌

Salaire effectif retenu pour la comparaison = 2 300 + 100 = 2 400 €

SMH = 2 500 € → Écart = 100 € : la rémunération doit être portée à 2 500 € bruts mensuels.

7

Sécuriser le statut collectif de la structure

Accords, usages et décisions unilatérales face à la nouvelle classification

De nombreuses structures ont leur propre accord, usage ou décision unilatérale (ex. une valeur du point supérieure à la branche). Ces dispositifs disparaissent-ils avec l'avenant n°39 ?

Accord d'entreprise	Signé par un délégué syndical, un salarié mandaté, le CSE ou approuvé par référendum du personnel
Usage	Pratique non écrite mais constante, générale et fixe
DUE / engagement unilatéral	Formalisé par écrit (note de service…), non négocié

Le nom donné en interne (« notre accord d'entreprise ») ne fait pas foi : c'est le mode d'adoption réel qui compte.

7. Sécuriser le statut collectif de la structure

7.2. Synthèse

Sources juridiques	Conséquence	Action
Accord d'entreprise ≥ garanties de branche	Maintien automatique de l'accord	Analyser l’opportunité de conserver l’accord
Accord d'entreprise < garanties de branche	Substitution automatique de l’accord d’entreprise	Documenter la substitution
Accord indexé sur l'ancienne grille	Renvois obsolètes possibles mais l’accord est maintenu si plus favorable	Négocier un avenant de révision ou dénoncer l’accord selon l’analyse d’opportunité
Usage / DUE / accord atypique, même objet	Substitution automatique	Documenter la substitution
Usage / DUE / accord atypique, objet différent	Maintien en cumul	Dénoncer si l'on souhaite y mettre fin

8

Déployer auprès du CSE et des salariés

La chronologie à respecter, du CSE à la notification individuelle



Voir pages 67 à 70 du guide de déploiement

8. Déployer auprès du CSE et des salariés

8.1. La chronologie du déploiement

1

CSE

Information + consultation

2

Salariés

Information collective

3

Salarié

Notification individuelle

4

Contestation

Éventuelle, si désaccord

Le Titre V (art. 5.1.5) impose que l'information-consultation du CSE intervienne avant l'information de l'ensemble des salariés.

- Le nouveau système de classification
- Ses conséquences économiques dans la structure
- Les emplois-repères retenus
- Le rattachement anonymisé des postes
- Les impacts sur la rémunération
- Le calendrier de déploiement

Le CSE doit disposer d'une connaissance suffisante du dossier (Titre V, art. 5.1.5).

Les adhérents du SyNESI disposeront d'un modèle d'information-consultation du CSE

APRÈS LE CSE — INFORMATION COLLECTIVE

- Le fonctionnement de la classification
- Les emplois-repères
- Les 4 critères classants
- Le calcul du salaire minima et du SMH
- Les conséquences possibles pour les salariés

Les adhérents du SyNESI disposeront d'un modèle d'information collective des salariés

8.4. Informer individuellement les salariés

A - Rattachement simple

Sans changement de niveau notable

→ Notification écrite

B - Changement de niveau significatif

Communication explicative ou entretien recommandé mais non obligatoire et notification écrite

C - Changement substantiel

Création d'un emploi-repère de structure

→ Entretien OBLIGATOIRE + notification écrite + transmission branche

Dans tous les cas, si le nouveau rattachement entraîne une augmentation du salaire effectif, un avenant au contrat de travail est rédigé.

Les adhérents du SyNESI disposeront des modèles d'informations individuelles des salariés, ainsi que d'un modèle d'avenant au contrat de travail

Les entretiens périodiques	Avant	Après
Entretiens d'évaluation	Tous les ans	Tous les deux ans (sauf périodicité plus courte décidée par la structure)
Entretien professionnel	Tous les deux ans	Remplacé par l'entretien de parcours professionnel (lors de la première année suivant l'embauche puis tous les 4 ans)
Entretien de bilan professionnel	Tous les 6 ans	❌

Les entretiens d'évaluation et de parcours professionnel doivent être distincts et donner lieu, pour chacun, à un compte-rendu écrit



Voir pages 64 à 65 du guide de déploiement

9

Gérer les contestations et sécuriser

Le parcours de contestation, et les 3 vigilances à respecter

Voir page 71 du guide de déploiement

9. Gérer les contestation et sécuriser

9.1. Déroulé de la procédure de contestation

1	**Contestation écrite**	Contestation écrite et motivée adressée par le salarié à l'employeur
2	**Réponse de l'employeur**	Réponse écrite et motivée, dans le mois
3	**Entretien si nécessaire**	Organisé si le désaccord persiste, possibilité pour le salarié d’être accompagné
4	**Désaccord persistant**	Saisine de la Commission Paritaire Nationale de Recours (CPNR)

Délais à retenir : 1 mois pour la réponse de l'employeur, 1 mois pour l'entretien suivant.

3 VIGILANCES POUR SÉCURISER LE DÉPLOIEMENT



OBJECTIVITÉ

Le poste, pas la personne



ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Même méthode pour les postes comparables



NON-DISCRIMINATION

Contrôler les effets du déploiement

10

Méthodologie

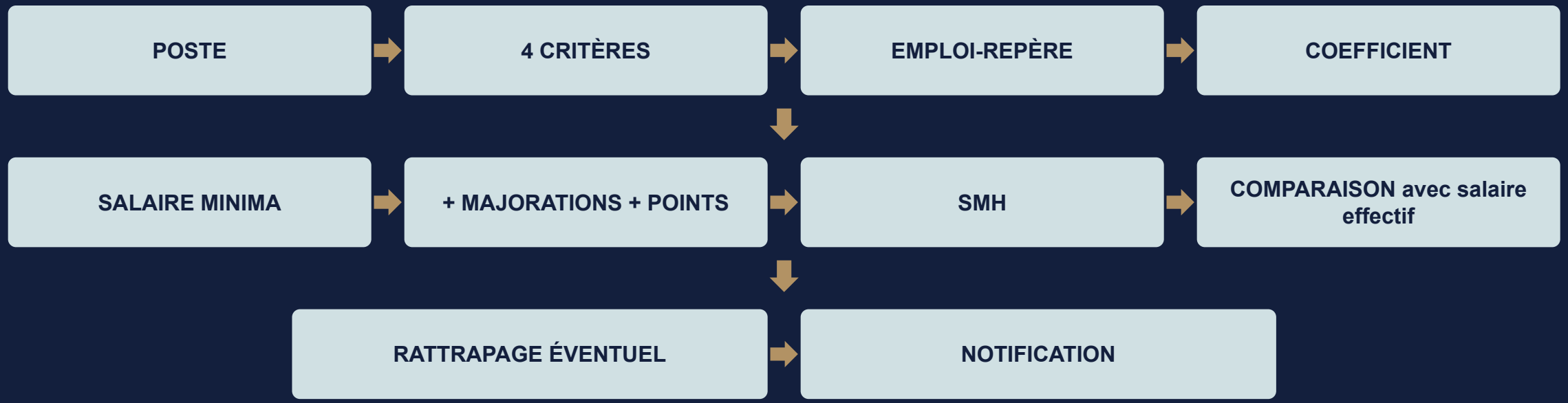
Résumé de la méthodologie



Voir page 72 à 110 du guide de déploiement

10. Méthodologie

10.1. Le schéma final du déploiement



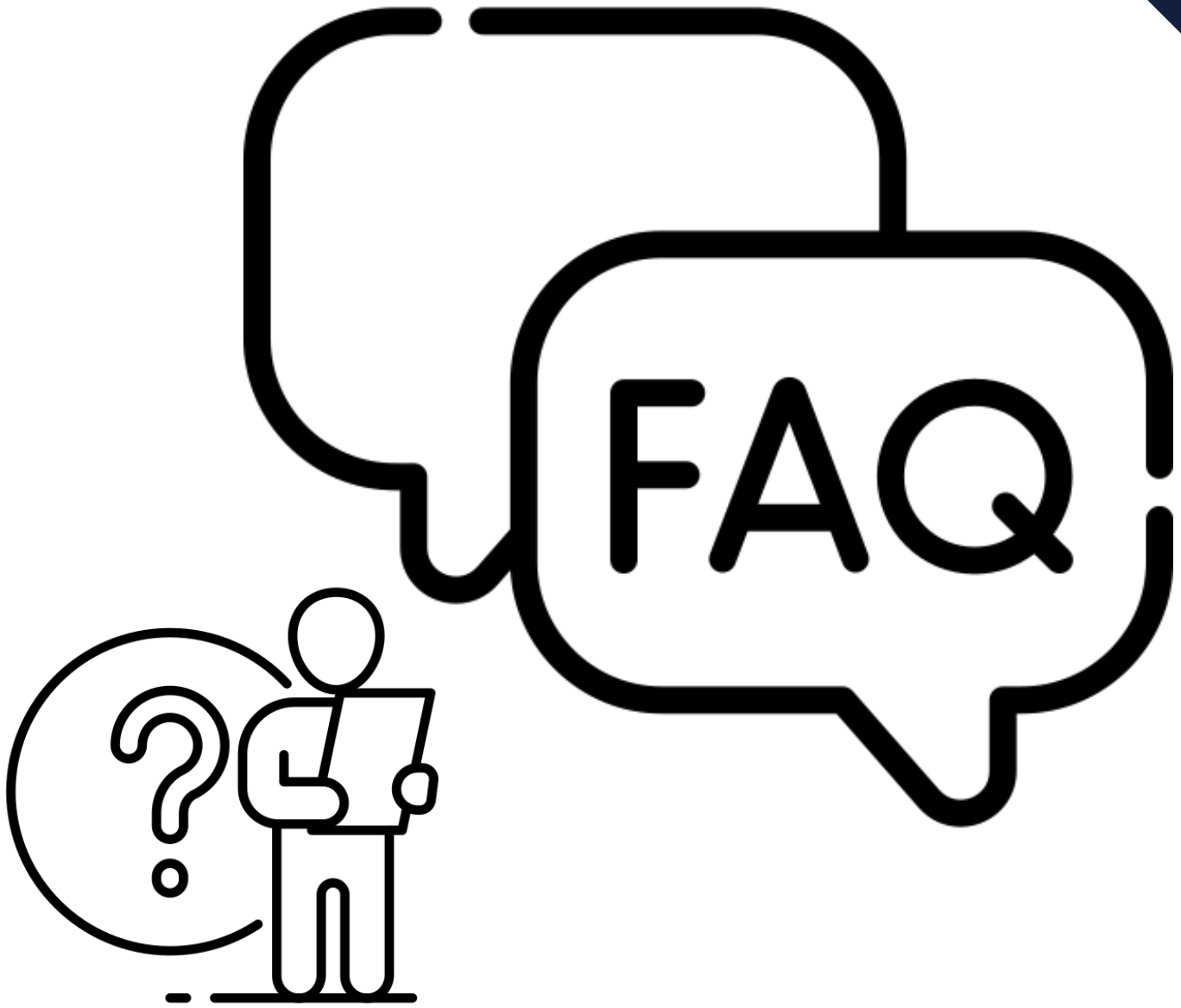
Les actions à venir

10.2. Des documents à disposition et des formations sur les territoires

1	**Modèle info-consultation du CSE**	Téléchargeable sur le site du SyNESI (réservé aux adhérents du SyNESI)
2	**Modèles informations collectives et individuelles des salariés**	Téléchargeable sur le site du SyNESI (réservé aux adhérents du SyNESI)
3	**Trame de saisine de la CPNR**	Téléchargeable sur le site du SyNESI (à venir - document accessible à tous)
4	**Actions collectives territoriales**	Partenariat entre le SyNESI et Chantier École

Nous vous remercions de votre attention.

SyNESI
Syndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion


FAQ

1 Où trouver le guide de déploiement et les modèles de documents (dossier CSE, notifications, contrats) ?

Le guide de déploiement est disponible sur le site du SyNESI. Les modèles de documents (modèle d'information-consultation du CSE, note d'information collective, notifications individuelles pour les trois cas de rattachement, modèle d'avenant au contrat de travail) sont mis à disposition des adhérents.

2 Un outil de calcul (Excel) pour peser les postes ou comparer le salaire effectif au SMH sera-t-il mis à disposition ?

Cette demande a été notée pendant le webinaire. Il est prévu de mettre à disposition cet outil auprès de nos adhérents.

3 Un accompagnement spécifique est-il prévu pour les cabinets comptables qui gèrent la paie de structures externalisant leur fonction sociale ?

Les outils diffusés (guide, modèles) sont accessibles à toute personne en charge du dossier social de la structure, y compris un prestataire externe mandaté. Une communication dédiée aux cabinets comptables n'est pas confirmée à ce stade.

4 D'autres temps d'information sont-ils prévus, notamment en région ?

Oui. Ce webinaire constitue le lancement officiel du déploiement ; des réunions d'information et des déplacements en région sont prévus dans les prochaines semaines pour accompagner les structures au plus près du terrain.

5 Comment rattacher un poste qui recouvre deux fonctions distinctes (par exemple accompagnateur socio-professionnel et coordinateur, ou CIP et administratif) ?

Le guide ne prévoit pas de règle de partage automatique pour un poste mixte. La méthode reste la même : identifier l'activité prépondérante, c'est-à-dire celle qui occupe la majorité du temps de travail et des responsabilités réelles, et rattacher le poste à l'emploi-repère correspondant à cette activité (*Cf. Titre V, article 5.1.1 de la CCN des ACI*).
Si aucune des deux fonctions n'est nettement prépondérante, la création d'un emploi-repère de structure, pesé sur l'ensemble réel des missions du poste composite, est la voie à explorer, avec transmission à la branche (*Cf. Titre V, article 5.1.5 de la CCN des ACI*).

6 Il n'est pas possible de créer un niveau intermédiaire. Que faire si le poste se situe entre deux niveaux (base/confirmé, confirmé/expert) ?

Il faut trancher sur les missions majoritairement exercées, tous critères confondus. Ce n'est pas un obstacle au rattachement. Le guide illustre cette logique par l'exemple d'un poste d'assistant technique, où le critère coopération-encadrement pourrait correspondre à un palier supérieur à celui de l'emploi repère "assistant technique" base (Cf. page 32 du *guide de déploiement ; Titre V, article 5.1.5 de la CCN des ACI*). Dans ce cas, la différence n'a pas semblé bloquante puisqu'en analysant bien la fiche de poste de l'exemple, on se rendait compte que les missions s'exercent avec un fort contrôle. Par ailleurs, la différence ne permettait pas de rattacher à un autre emploi-repère. L'emploi-repère le plus proche restant "assistant technique" de base.

7 Si les compétences réellement détenues par le salarié (débutant, alternant) sont inférieures à ce qu'exige le poste, faut-il baisser le rattachement ?

Non. Le principe fondateur de la classification est que l'on classe le poste, pas la personne. Le rattachement correspond aux missions et responsabilités attendues du poste tel qu'il est défini, indépendamment du niveau de compétence réellement détenu par le salarié qui l'occupe à un instant donné. Un accompagnement ou un plan de montée en compétence peut être mis en place pour le salarié, mais cela ne change pas la classification du poste ni le salaire minima applicable (*Cf. page 6 du guide de déploiement ; Titre V, article 5.1.1 de la CCN des ACI*).

8 À quoi servent les paliers les plus bas (1 et 2) des critères si un emploi-repère donné ne les mobilise jamais ?

La grille de critères est commune à l'ensemble des emplois-repères de la branche, y compris ceux non détaillés dans les exemples du guide et les emplois-repères de structure. Les paliers 1 et 2 des différents critères concernent par exemple l'emploi-repère d'assistant technique base et confirmé (*Cf. Titre V, article 5.1.2 de la CCN des ACI*).

9 L'écart de points semble trop faible entre les niveaux base et confirmé, et trop important entre confirmé et expert.

Le barème de points par palier a été fixé par les partenaires sociaux lors de la négociation de l'avenant n°39. Il ne s'agit pas d'un paramètre que les structures peuvent ajuster : toute évolution de la grille supposerait une nouvelle négociation de branche. Cette remarque peut être remontée au SyNESI pour être portée dans les futures discussions paritaires (*Cf. Titre V de la CCN des ACI*).

10 Un salarié est seul sur son poste et n'encadre personne, alors que son autonomie est très élevée (palier 5). Cela l'empêche-t-il d'être assimilé cadre ?

Oui si son coefficient est inférieur à 440. Dans ce cas, c'est la conséquence directe des trois conditions cumulatives requises pour la catégorie assimilé cadre : un coefficient d'au moins 370, un palier 5 minimum en autonomie, et un palier 4 minimum en coopération-encadrement. Un poste très autonome mais sans aucune fonction d'encadrement ne remplit pas la troisième condition et reste donc technicien ou agent de maîtrise, quel que soit son niveau d'autonomie (Cf. *Titre V, article 5.1.6 de la CCN des ACI)*. En revanche, s'il s'agit d'un poste qui est rattaché à un emploi-repère dont le coefficient est supérieur à 440, le fait que le salarié ait peu d'encadrement ne l'empêchera pas d'avoir le statut cadre si les paliers retenus au niveau du savoir-faire, de la technicité insertion et de l'autonomie sont élevés. Exemple : un poste qui ne dépend d'aucun emploi-repère et qui serait pesé de la manière suivante : Savoir-faire, palier 5 ; Technicité insertion palier 5 ; autonomie palier 7 et encadrement palier 1. Il obtiendrait un coefficient de 457 et serait donc cadre.

11 Un salarié change durablement de missions et se retrouve sur des critères moins valorisés. Que se passe-t-il pour sa rémunération ?

Si le changement de missions modifie le poste (ce qui n'est pas automatique, attention à ne pas confondre), celui-ci doit être réanalysé et le rattachement à l'emploi-repère adapté en conséquence, avec une nouvelle notification. La rémunération effective déjà acquise par le salarié ne peut cependant pas être diminuée du seul fait de ce nouveau rattachement : la classification fixe un plancher, jamais un plafond. Le salaire effectif est donc maintenu, même s'il devient supérieur au nouveau SMH théorique du poste (*Cf. Cass. soc., 28 janvier 1998, n° 95-40.275*).

12 La nouvelle pesée aboutit à un coefficient inférieur à celui appliqué aujourd'hui. Que faire ?

La rémunération effective du salarié ne peut pas être diminuée du seul fait du reclassement : c'est une garantie explicite du dispositif. En revanche, le nouveau coefficient, même inférieur, doit être modifié pour être en adéquation avec la nouvelle classification et figurer sur le bulletin de paie, mais il ne faudra pas aligner le salaire à la baisse sur le nouveau SMH, puisque le SMH constitue un plancher (*Cf. Cass. soc., 28 janvier 1998, n° 95-40.275*)..

13 Repart-on de zéro pour déterminer tous les coefficients ?

La démarche part d'une analyse réelle du poste tel qu'il est aujourd'hui exercé, à partir des fiches de poste actualisées si nécessaire. Ce n'est pas une remise à zéro arbitraire : c'est une nouvelle pesée, avec la nouvelle méthode et les nouveaux critères, appliquée au contenu réel du poste (Cf. pages 9 à 20 du guide de déploiement). Les coefficients de l'ensemble de vos salariés vont sans doute évoluer mais les fiches de poste - si elles sont déjà établies - constituent le socle de la pesée.

14 Un poste actuellement au coefficient 345 (par exemple assistant technique) ne pourra plus être assimilé cadre avec la nouvelle grille, car ce niveau plafonne sous le seuil de 370-440. Le coefficient va-t-il baisser ?

Oui, et cela était déjà le cas avec l'ancienne classification.

En effet, d'une part, un assistant technique ne pouvait pas relever de la catégorie des « cadres » et, d'autre part, la catégorie professionnelle n'était pas déterminée en fonction du coefficient, lequel intégrait les points triennaux (*Cf. Titre V, article 5.1.6 de la CCN des ACI ; agrément APEC rendu le 9 octobre 2024*).

En revanche, si vous aviez fait le choix de surclasser votre salarié : le fait de revenir sur ce surclassement constitue une modification de son contrat, même si vous appliquez la nouvelle classification.

15 Un salarié actuellement assimilé cadre se retrouverait, avec la nouvelle grille, classé technicien ou agent de maîtrise. Est-ce possible ?

Oui, la catégorie professionnelle résulte des critères objectifs de la nouvelle grille (coefficient obtenu et paliers atteints en autonomie et en encadrement), et non du maintien automatique du statut antérieur. Un changement de catégorie de ce type doit être anticipé, notamment pour ses conséquences en matière de protection sociale complémentaire ou pour vos prochaines élections professionnelles (Cf. *Titre V, article 5.1.6 de la CCN des ACI*). Attention toutefois : si l'assimilation au statut cadre était un surclassement (c'est à dire si le poste n'aurait déjà pas dû être rattaché à la catégorie assimilé cadre), il ne sera pas possible d'appliquer la nouvelle grille sans modifier le contrat de travail.

16 Les postes classés assimilés cadres restent-ils soumis aux cotisations de prévoyance et de retraite complémentaire cadre ?

Oui, nous avons obtenu la décision de l'APEC en ce sens.

17 Le passage au statut cadre d'un salarié (par exemple un coordinateur) entraîne-t-il automatiquement une convention de forfait jours ?

Non. L'avenant n°39 porte sur la classification et les salaires minima ; le recours au forfait jours relève d'un texte distinct (l'accord de branche sur la durée et l'aménagement du temps de travail) et suppose toujours, si l'employeur souhaite mettre en place ce dispositif, un accord individuel du salarié, formalisé par un avenant à son contrat de travail (Cf. avenant n°1 du 15 avril 2024 à l'accord du 19 novembre 2015). Un changement de catégorie professionnelle peut rendre un salarié éligible au forfait jours, mais ne l'y soumet jamais automatiquement (Cf. *L. 3121-58 du Code du travail*).

18 La valeur socle de 928 € est-elle figée définitivement ? Comment est-elle déterminée ?

La valeur socle et la valeur du point (4,04 €) sont fixées par l'avenant n°39. Comme tout élément conventionnel de rémunération minimale, elles ont vocation à être réexaminées par les partenaires sociaux de la branche, notamment à l'occasion des négociations annuelles sur les salaires, et non à demeurer inchangées indéfiniment. Elles figurent dans le Titre V de la convention collective (Cf. *Titre V, article 5.2.2 de la CCN des ACI ; article L. 2241-1 du Code du travail)*.

19 Peut-on continuer à calculer le salaire minima avec l'ancienne valeur du point (7,12 €) ?

Non. À compter de la mise en œuvre de la nouvelle classification dans la structure, et au plus tard le 8 mai 2027, seule la nouvelle formule s'applique : 928 € plus le coefficient multiplié par 4,04 €. L'ancienne valeur du point cesse de produire effet dès le déploiement effectif dans la structure (*Cf. Titre V, article 5.2.2 de la CCN des ACI ; article 8.2 de l'avenant n°39 du 25 novembre 2025)*.

20 Comment faire apparaître sur le bulletin de paie un salarié déjà rémunéré au-dessus du minima ?

Le nouveau coefficient doit obligatoirement figurer sur le bulletin. Le salaire effectif supérieur au SMH n'a pas besoin d'être décomposé ni justifié ligne par ligne au titre de la classification : il peut rester affiché en salaire de base, ou faire apparaître un complément si la structure souhaite objectiver l'écart. Aucune des deux présentations n'est imposée par le Titre V, seul le respect du plancher SMH est requis *(Cf. Titre V, article 5.1.3 de la CCN des ACI ; article R. 3243-1 du Code du travail*).

21 Peut-on garantir par avenant à un salarié déjà au-dessus du minima qu'il continuera de bénéficier des futures revalorisations de la valeur du point ?

Rien n'interdit à un employeur de prendre un tel engagement contractuel individuel. Toutefois, si cet avantage n'est accordé qu'à un seul salarié, pour respecter le principe d'égalité de traitement, vous devrez prouver que le salarié n'est pas dans une situation identique aux autres salariés par des critères objectifs et pertinents (Cf. L. 3221-2 et suivants du Code du travail).

Si vous souhaitez généraliser cette pratique à l'ensemble des salariés ou à une catégorie de salariés, vous pouvez la mettre en place par usage ou engagement unilatéral qui peuvent être remis en cause de manière unilatérale contrairement à la contractualisation d'un tel avantage salarial.

22 La majoration de diplôme est-elle obligatoire dès lors que le salarié détient un des diplômes listés ? Le montant de 45,54 € est-il figé ?

La majoration de 2 % du minima est due dès que les deux conditions cumulatives sont réunies : le diplôme figure sur la liste fixée par la branche, et il est en lien direct avec l'emploi-repère occupé. Ce n'est pas une faculté laissée à l'appréciation de l'employeur. Le montant de 45,54 € cité en exemple correspond à 2 % d'un salaire minima particulier ; il varie donc selon le salaire minima propre à chaque poste et n'est pas un montant fixe en valeur absolue *(Cf. Titre V, article 5.2.3 de la CCN des ACI). Attention : c'est bien le minima qui est majoré : si le salarié perçoit déjà un salaire supérieur au minima (même majoré), il ne percevra pas de prime supplémentaire.*

23 Le diplôme d'État d'assistant de service social ouvre-t-il droit à la majoration diplôme ?

À ce jour, la liste des titres ouvrant droit à la majoration diplôme vise l'ETAIE, le CIP, l'ETI et le CQP encadrant pédagogique, social et professionnel dès son inscription au répertoire national des certifications professionnelles *(Cf. Titre V, article 5.2.3 de la CCN des ACI)*. Le diplôme d'État d'assistant de service social n'y figure pas ; seule une évolution de l'avenant pourrait l'y ajouter. En conséquence, le diplôme d'Etat d'assistant de service social n'ouvre pas de droit à la majoration diplôme.

24 Les coefficients de certains salariés qui sont en poste depuis longtemps intègrent les points triennaux, entraînant parfois des coefficients supérieurs à 370 pour des salariés qui n'ont pas de fonction d'assimilé cadre. comment faire ?

Les points d'ancienneté ou de progression professionnelle ne pouvait pas permettre à un salarié "agent de maîtrise" de passer "assimilé cadre". Seul l'emploi-repère importait. Dorénant, étant donné que les anciens points triennaux n'auront pas à être intégrés dans le coefficient, le problème ne se posera pas.

25 Comment convertit-on concrètement les anciens points d'ancienneté ou de progression en points d'expérience ?

On convertit le montant mensuel réellement perçu au titre de l'ancienne prime en le divisant par la nouvelle valeur du point. Exemple du guide : une prime d'ancienneté de 142,40 € par mois, divisée par 4,04 €, donne 35 points *(Cf. Titre V, article 5.2.4 de la CCN des ACI ; pages 57 et 61 du guide de déploiement)*.

26 Faut-il transformer la prime d'ancienneté déjà versée, ou peut-on continuer à la verser telle quelle ?

La rémunération déjà acquise à ce titre est intégralement conservée : elle est convertie en points selon la méthode précédemment détaillées et devient une ligne distincte et maintenue sur le bulletin de paie *(Cf. Titre V, article 5.2.4 de la CCN des ACI ; pages 57 et 61 du guide de déploiement)*.

27 Les nouveaux points d'expérience sont-ils rétroactifs à la date d'embauche du salarié ?

Il n'y a pas de rémunération rétroactive versée. En revanche, il faut distinguer deux cas pour la reprise d'ancienneté pour les points d'expérience. Si le salarié avait acquis des points d'ancienneté ou points de progression, le décompte des nouveaux points d'expérience repart de zéro à la date de mise en œuvre de la nouvelle classification dans la structure, quelle que soit l'ancienneté déjà acquise par le salarié. La première prime au titre de ces nouveaux points ne sera donc versée que deux ans après cette date de bascule. La rémunération déjà acquise au titre des anciens points reste, elle, intégralement conservée et convertie *(Cf. pages 52 et 61 du guide de déploiement)*. En revanche, pour les salariés qui n'avaient pas encore acquis de points d'ancienneté ou de progression car ils sont arrivés récemment, le calcul de l'ancienneté pour la prime d'expérience commence à courir à compter de l'embauche du salarié.

28 Un salarié est en cours d'acquisition de points d'ancienneté au moment du déploiement (par exemple 1 an et 10 mois sur un cycle de 3 ans). Que devient cette période en cours ?

Le SyNESI recommande de proratiser et de conserver les points en cours d'acquisition dès lors que le salarié a dépassé la première année de son cycle d'acquisition. Exemple du guide : pour 5 mois restants sur un cycle de 36 mois valant 24 points, le calcul est 5 divisé par 36, multiplié par 24, soit environ 3,33 points, converti ensuite en euros puis en points selon la méthode habituelle *(Cf. page 61 du guide de déploiement)*.

29 Les points d'expérience sont-ils conservés en cas de changement de poste au sein de la même structure ?

Oui, les points d'expérience sont attachés à la présence du salarié dans la structure, et non à un poste précis : ils sont conservés même en cas de changement de poste ou d'emploi-repère au sein de la même structure *(Cf. page 52 du guide de déploiement)*.

30 Un salarié transféré d'un ACI à un autre conserve-t-il ses points d'expérience ?

Oui, sous conditions : le salarié doit signaler ce transfert dans un délai de sept jours et produire un certificat de travail ainsi qu'une attestation de son précédent employeur ACI. Les employeurs doivent informer les nouveaux embauchés de cette possibilité de transfert dès leur arrivée *(Cf. page 54 du guide de déploiement)*.

31 Que devient l'ancienneté acquise par un salarié dont la structure change de convention collective (par exemple d'une CCN régie de quartier vers la CCN des ACI), alors que l'ancienne convention ne prévoyait pas de mécanisme équivalent ?

L'avenant n°39 organise la transition au sein de la branche des ACI elle-même ; il ne traite pas explicitement du cas d'un changement de convention collective d'origine. La reprise ou non de l'ancienneté acquise sous l'ancienne convention dépend alors des règles de droit commun applicables au transfert du contrat de travail (Cf. L. 1224-1 du Code du travail).

32 Les huit points attribués tous les deux ans sont-ils identiques pour les salariés cadres et non-cadres ?

Oui, ce mécanisme est commun à l'ensemble des salariés relevant de la classification, sans distinction de catégorie professionnelle *(Cf. page 52 du guide de déploiement)*.

33 Pour un salarié à temps partiel, les points d'expérience sont-ils proratisés en plus de la proratisation déjà appliquée au salaire minima ?

Oui, ce sont deux proratisations distinctes. Le salaire minima est proratisé selon la durée du travail prévue au contrat. Le nombre de points d'expérience attribués est, lui aussi, proratisé selon cette même durée de travail, arrondi au nombre entier supérieur, sauf si la durée du travail atteint au moins 80 % d'un temps plein, auquel cas aucune proratisation du nombre de points n'est appliquée *(Cf. page 53 du guide de déploiement)*.

34 Les points d'expérience et les anciens points de progression entrent-ils dans le salaire effectif comparé au SMH ?

Les anciens points de progression professionnelle sont inclus dans le salaire effectif comparé au SMH, car ils rémunéraient la prestation de travail. Les nouveaux points d’expérience sont également pris en compte dans le salaire effectif pour la comparaison puisqu’ils font partis du SMH. Les anciens points d'ancienneté en sont exclus, car ils n'avaient pas cet objet. *(Cf. pages 47 à 48 du guide de déploiement)*.

35 Si le salaire effectif du salarié est déjà supérieur au SMH, les points d'expérience et les anciens points convertis doivent-ils quand même apparaître sur le bulletin ?

Oui. Les points d'expérience sont matérialisés par une prime apparaissant sur une ligne distincte du bulletin de paie. Toutefois, les points d'expérience ne doivent pas être ajoutés au coefficient (*Cf. page 52 du guide de déploiement)*.

36 Pourquoi conserver une ligne « anciens points d'ancienneté » sur le bulletin si ce montant est exclu de la comparaison avec le SMH ?

Parce que cette rémunération reste due et continue d'être versée au salarié : elle n'est pas supprimée, elle est seulement exclue du calcul de comparaison avec le plancher SMH. L'isoler sur une ligne distincte garantit la traçabilité entre ce qui relève de l'ancien régime et ce qui relève du nouveau *(Cf. pages 47 à 48 du guide de déploiement)*.

37 Comment matérialiser sur le bulletin de paie le complément nécessaire pour atteindre le SMH lorsqu'un rattrapage est nécessaire ?

Ce complément peut être matérialisé par une augmentation directe du salaire de base, sans qu'il soit nécessaire de créer une nouvelle ligne distincte sur le bulletin de paie.

38 Faut-il intégrer la prime Ségur dans la comparaison entre salaire effectif et SMH ?

La prime ségur n'est pas intégrée dans la comparaison entre salaire effectif et le SMH puisqu'elle n'a pas à être versée par les structures relevant de la branche des ateliers et chantiers d'insertion. En effet, dès lors que vous rentrez dans le champ d'application de notre convention collective, vous ne relevez pas de la prime Ségur (peu important votre code NAF).

En revanche, si vous êtes un établissement médico-social tel que défini par le Code de l'action et des familles et que vous portez en parallèle de cette activité un ACI, vous ne relevez pas de notre convention collective et serez sans doute soumis à la prime Ségur mais vous n'êtes donc pas soumis à l'application de la nouvelle classification des ACI.

Enfin, il est possible pour un ACI de donner volontairement une prime Ségur à ses salariés, bien que la loi ne l'y oblige pas. Si tel est le cas, la prime Ségur doit, à notre sens, être intégrée dans la comparaison entre salaire effectif et le SMH puisqu'elle rémunère une prestation de travail.

39 Une prime d'astreinte téléphonique versée aux cadres pour rémunérer une disponibilité en dehors des horaires habituels entre-t-elle dans la comparaison avec le SMH ?

Non : une prime d'astreinte rémunère une sujétion particulière liée à une disponibilité, et non la prestation de travail elle-même. Elle n'entre donc pas dans les éléments constitutifs du SMH ni dans le salaire effectif comparé à ce plancher ; elle continue de s'appliquer selon ses propres règles, en cumul avec la classification (*Cf. page 48 du guide de déploiement)*.

40 La distinction entre salaire minima et salaire différentiel doit-elle obligatoirement apparaître comme deux lignes séparées sur le bulletin de paie ?

Non, le Titre V n'impose pas de nomenclature précise des lignes de paie. Ce qui est exigé, c'est que le salaire minima hiérarchique soit respecté dans son ensemble et que le nouveau coefficient figure sur le bulletin. La présentation détaillée relève du choix de gestion de paie de chaque structure (*Cf. Titre V de la CCN des ACI ; page 56 du guide de déploiement)*.

41 Quel est le délai pour mettre en œuvre la nouvelle classification dans notre structure ?

L'avenant n°39 est entré en vigueur le 1er juin 2026. Une période transitoire de douze mois a été accordée à compter de l'extension (qui est intervenue le 8 mai 2026) : la mise en œuvre est obligatoire dans toutes les structures au plus tard le 8 mai 2027. Rien n'empêche, et le guide encourage, un déploiement anticipé dès que le travail préparatoire est finalisé (*Cf. article 8.2 de l'avenant n°39 du 25 novembre 2025 ; page 8 du guide de déploiement*).

42 À partir de quand faut-il associer le CSE à la démarche ?

L'information-consultation du CSE doit intervenir en amont de toute information collective des salariés. Concrètement, elle se situe une fois le travail d'analyse des postes suffisamment avancé pour présenter au CSE un dossier complet : les rattachements envisagés (de façon anonymisée), les impacts économiques et le calendrier prévisionnel (*Cf. article 5.1.5 du Titre V de la CCN des ACI ; pages 8 et 68 du guide de déploiement). Il est tout de même conseillé d'associer le CSE très rapidement et de l'informer au fur et a mesure des avancements de l'employeur sur le dossier.*

43 L'information-consultation du CSE se limite-t-elle à une information descendante, ou le CSE peut-il en débattre ?

Il s'agit d'une véritable procédure de consultation au sens du Code du travail : le CSE doit pouvoir formuler des observations et rendre un avis motivé, y compris négatif. Il dispose d'un délai d'un mois pour se prononcer, porté à deux mois en cas de recours à un expert. À défaut d'avis rendu dans ce délai, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif (Cf. articles L. 2312-8 du Code du travail et R. 2312-6 du Code du travail). L'avis négatif n'empêche pas l'employeur de continuer à déployer la classification.

44 Un avenant au contrat de travail est-il nécessaire pour tous les salariés déjà en poste du fait de la nouvelle classification ?

Non. Un avenant n'est obligatoire que si le nouveau rattachement entraîne une augmentation du salaire effectif du salarié. Si le rattachement est sans incidence sur la rémunération, une simple notification écrite suffit, sans avenant (*Cf. article 5.1.5 du Titre V de la CCN des ACI ; Cass. soc., 21 juin 2023, n°22-12.930)*.

45 Les salariés embauchés après l'entrée en vigueur de l'avenant relèvent-ils automatiquement de la nouvelle classification ?

Oui. À compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification dans la structure, tout nouveau recrutement est réalisé directement dans le nouveau système, sans passer par la procédure de notification individuelle applicable aux salariés déjà en poste au moment du basculement (*Cf. article 8 de l'avenant n°39 du 25 novembre 2025*).

46 L'information donnée aux salariés doit-elle être la même pour les salariés permanents et pour les salariés polyvalents en parcours d'insertion ?

Non, puisque les salariés polyvalents (salariés en CDDI, ou CDI inclusion) ne sont pas concernés par la nouvelle classification (*Cf. l'avenant n° 39 du 25 novembre 2025 ; Titre IV de la CCN des ACI*).

47 Les salariés polyvalents en insertion (contrats CDDI) sont-ils rattachés à un emploi-repère et à un coefficient comme les autres salariés ?

Non. Les salariés en insertion ne sont pas concernés par la nouvelle classification. Ils sont rattachés au *Titre IV de la CCN des ACI*.

48 Une structure portée juridiquement par une collectivité territoriale est-elle concernée par cette classification ?

Le portage de l'ACI par une collectivité territoriale exclut l'ACI du champ d'application de la CCN des ateliers et chantiers d'insertion puisque la CCN des ACI s'applique uniquement à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé (*Cf. article 1er du Titre I de la CCN des ACI*). En conséquence, l'avenant n°39 ne s'applique pas aux ACI portées par une collectivité territoriale.

49 Comment une petite structure sans service RH ni fonction RAF dédiée peut-elle mener seule ce chantier ?

Le guide de déploiement tient compte de cette réalité : la grande majorité des ACI comptent moins de 50 salariés en équivalent temps plein. Les outils, modèles et webinaires du SyNESI sont conçus pour rendre la démarche accessible sans service RH dédié ; la direction peut porter seule le projet, en s'appuyant si nécessaire sur le service juridique du SyNESI pour les points les plus complexes.

50 Peut-on modifier le palier attribué à un critère d'un emploi-repère de branche si l'on estime que la grille officielle ne correspond pas exactement à la réalité du poste ?

Non. Pour un emploi-repère de branche, la pesée des quatre critères et le coefficient qui en résulte sont fixés par les partenaires sociaux et s'imposent tels quels. La marge d'appréciation de la structure porte uniquement sur le choix de l'emploi-repère le plus pertinent au regard des missions réelles du poste, pas sur une modification des paliers eux-mêmes (*Cf. pages 7, 13 et 20 du guide de déploiement*).

51 La nouvelle classification peut-elle avoir pour effet de faire perdre de la rémunération à un salarié ?

Non. La nouvelle classification fixe un plancher, jamais un plafond. La rémunération effective déjà acquise par un salarié ne peut pas être diminuée du seul fait de son reclassement, même si le nouveau coefficient ou la nouvelle catégorie professionnelle théorique sont inférieurs à la situation antérieure (*Cf. page 46 du guide de déploiement*).

52 La directive européenne sur la transparence des rémunérations a-t-elle un impact sur cette classification ?

Il s'agit d'un sujet distinct de l'avenant n°39. En outre, cette directive n'a pas été encore transposée en droit français puisque le projet de loi n'a pas encore été adopté. Ce sujet a vocation à faire l'objet d'un webinaire spécifique du SyNESI dans les mois qui viennent.

53 Quel est l'impact financier moyen attendu pour la structure ?

Le guide de déploiement ne fixe pas de chiffrage moyen applicable à l'ensemble de la branche : l'impact financier sera différent selon la situation de la structure.
Par exemple, l'impact financier dépendra de l'ancienneté des salariés au sein de la structure, et donc du nombre de points d'ancienneté/points de progression professionnelle acquis, des coefficients et des rémunérations effectives propres à chaque structure.