



Mettre en œuvre la nouvelle classification des ACI

11 septembre 2026

Introduction

Matthieu Giovannone

- *Président du SyNESI*
- *Vice-président de la CPPNI de la branche ACI*
- *Directeur général de l'association Fil & Terre*





Webinaire enregistré

La session est enregistrée et le replay, ainsi que le support, vous seront envoyés dans les jours suivants.



Questions par le chat

Posez vos questions dans question-réponse - à partir de la **slide 23** : elles seront traitées au fil de l'eau ou regroupées en fin de partie. Les situations individuelles ne seront pas traitées - l'objet de ce webinaire est de faire une présentation générale du nouveau dispositif.



Salariés concernés

La présentation de ce jour ne concerne que les salariés permanents. Les salariés en insertion restent rattachés à l'emploi "salarié polyvalent"



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



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 ?

1. Comprendre

1.1. Pourquoi une nouvelle classification ?

- 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).

1. Comprendre

1.1. Philosophie de la nouvelle classification ?

**ON NE CLASSE PAS UNE PERSONNE
ON CLASSE UN POSTE**

Activités

+

Missions

+

Tâches

+

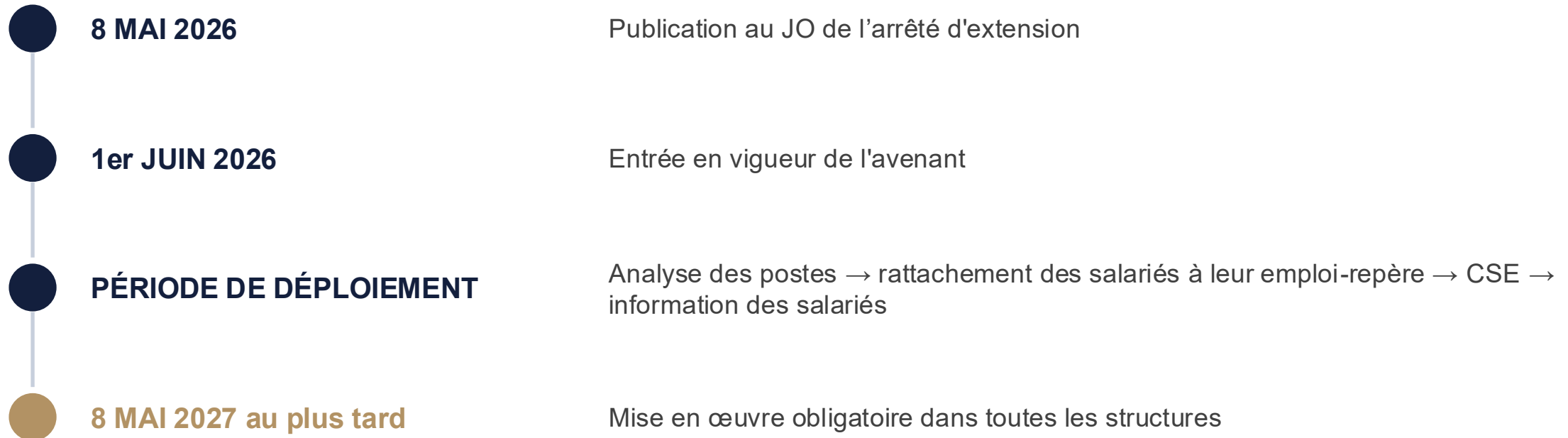
Responsabilités

⚠ Compétences requises par le poste $\neq$ 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

1. Comprendre

1.2. le calendrier de déploiement



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



2. Préparer la mise en oeuvre

2.1. Avant de classer : préparer

- 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 réellement 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

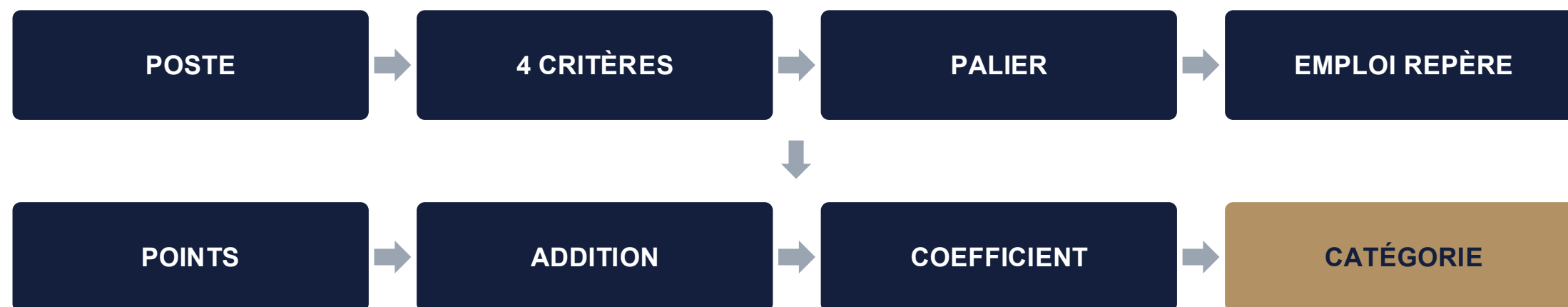


Voir pages 12 à 44 du guide de déploiement



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

3. Rattacher et classer les postes

3.2. Les 4 critères classants

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.

3. Rattacher et classer les postes

3.3. Les paliers au sein des critères - zoom sur le critère Coopération-Encadrement



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. Rattacher et classer les postes

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

- Assistant technique

INSERTION

- Accompagnateur socio-professionnel
- Encadrant technique pédagogique et social

MANAGEMENT / APPUI

- Assistant administratif et financier
- Coordinateur
- RAF / RH
- Directeur

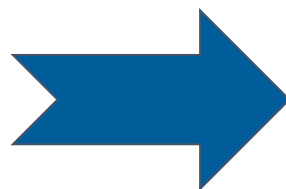
Chaque emploi-repère comporte plusieurs niveaux : base / confirmé / expert. La liste complète figure dans le Titre V.

3. Rattacher et classer les postes

3.4. Rattacher le poste à l'emploi-repère correspondant (2/3)

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.

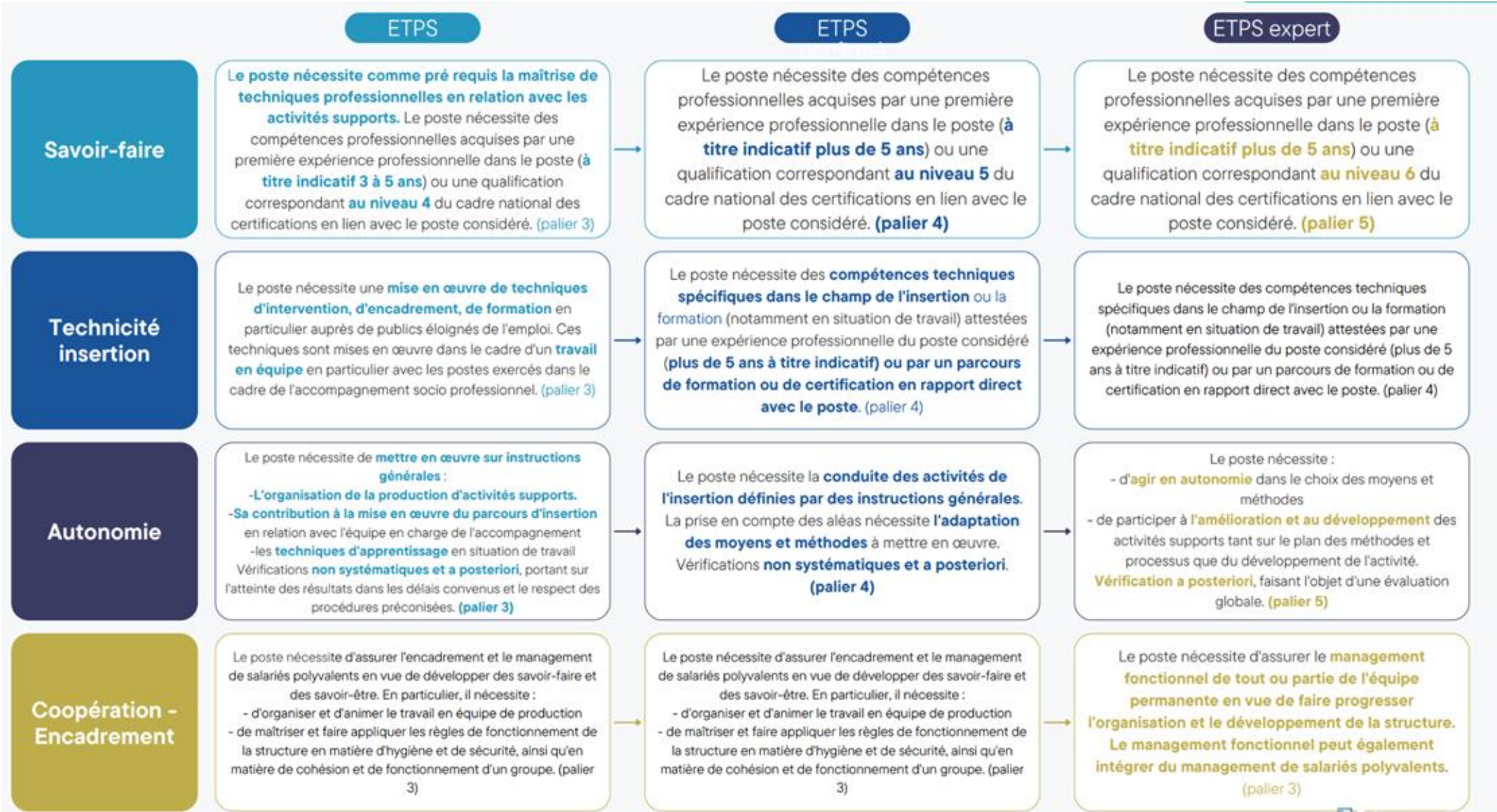
Le poste conduit notamment à :

- 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.



3. Rattacher et classer les postes

3.5. Si aucun emploi-repère ne correspond : création d'un emploi-repère de structure

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).

3. Rattacher et classer les postes

3.5. Si aucun emploi-repère ne correspond : création d'un emploi-repère de structure

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.

3. Rattacher et classer les postes

3.5. Du coefficient à la catégorie professionnelle

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. Déterminer le salaire minima et le SMH

4.1. Le salaire minima conventionnel : formule et exemple

FORMULE

$$\begin{aligned} &\text{Valeur socle} \\ &+ \\ &\text{Coefficient} \times \text{valeur du point} \\ &= \text{SALAIRE MINIMA} \end{aligned}$$

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.

4. Déterminer le salaire minima et le SMH

4.2. Les majorations de minima



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.



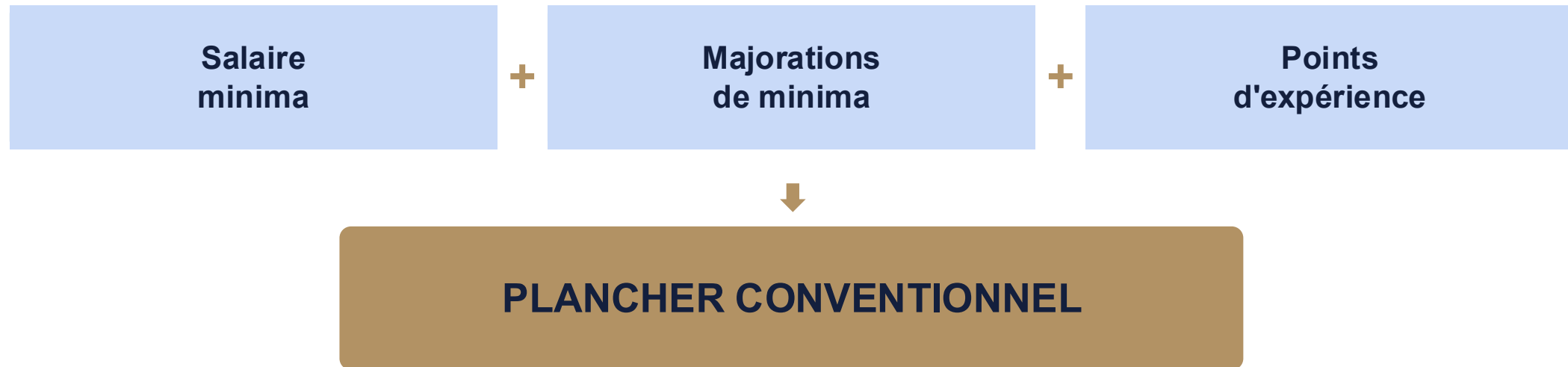
Permettent de poursuivre l'évolution

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. Déterminer le salaire minima et le SMH

4.4. Le SMH : le concept clé



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

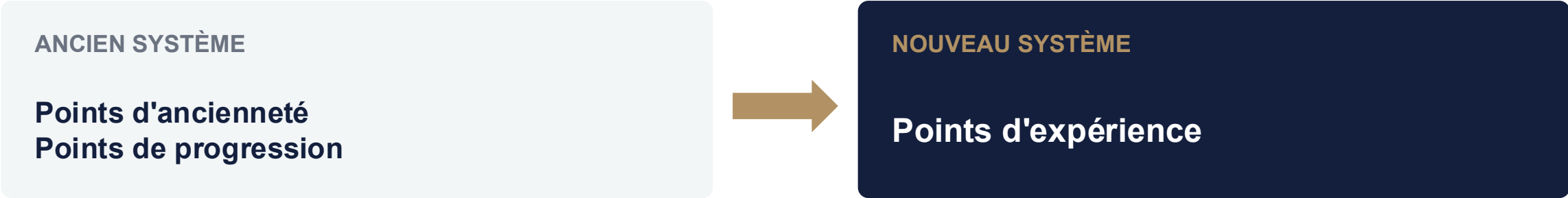


Voir pages 52 et 61 du guide de déploiement



5. Gestion des anciens points

5.1. L'incidence de la nouvelle classification sur les anciens points



✓ 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.

5. Gestion des anciens points

5.2. Distinction notable entre les points d'ancienneté et les points de progression professionnelle

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 comparé 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



6. Comparer le SMH au salaire effectif

6.1. Distinction entre le SMH et le salaire effectif

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 supérieur 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

6. Comparer le SMH au salaire effectif

6.4. La comparaison, en pratique

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. Comparer le SMH au salaire effectif

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*



7. Sécuriser le statut collectif de la structure

7.1. Les incidences de la classification sur vos propres sources juridiques

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	L'accord d'entreprise est inapplicable	Possibilité de réviser l'accord d'entreprise
Accord indexé sur l'ancienne grille	Renvois obsolètes possibles mais l'accord est maintenu si plus favorable	Négocier un avenant de mise à jour 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

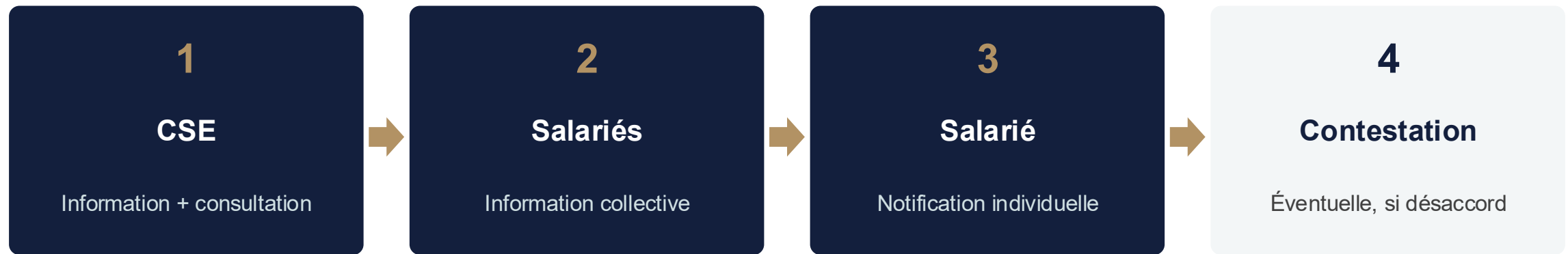


Voir pages 67 à 70 du guide de déploiement



8. Déployer auprès du CSE et des salariés

8.1. La chronologie du déploiement



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

8. Déployer auprès du CSE et des salariés

8.2. Présentation du projet de déploiement au CSE

- 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. Déployer auprès du CSE et 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

8. Déployer auprès du CSE et des salariés

8.5. L'évaluation et l'évolution au sein de l'ACI

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

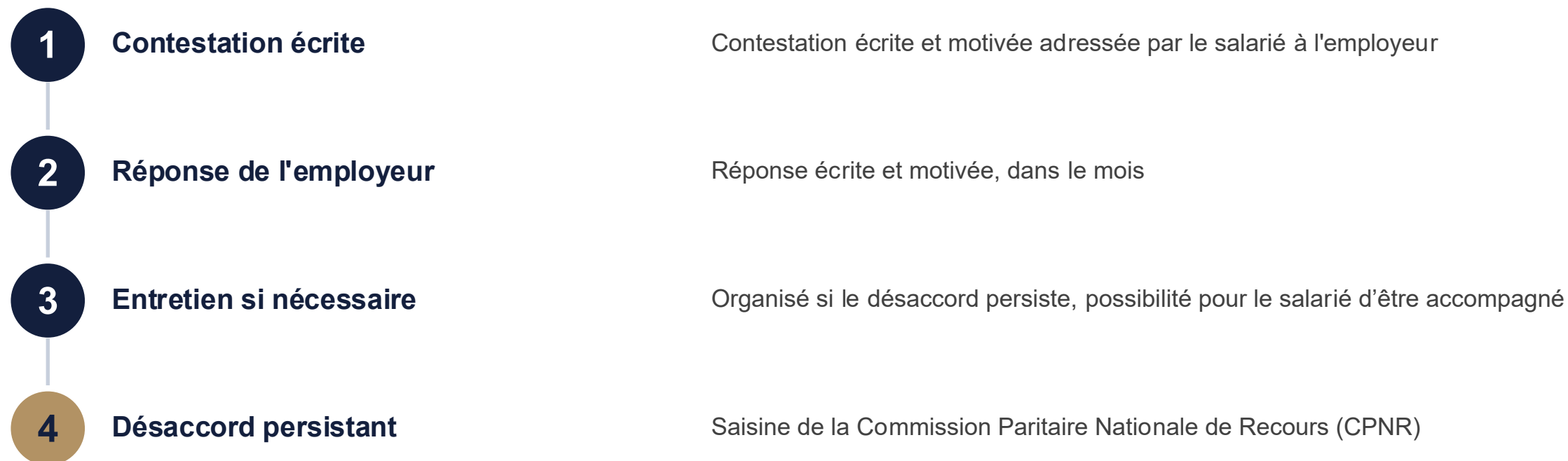


Voir page 71 du guide de déploiement



9. Gérer les contestation et sécuriser

9.1. Déroulé de la procédure de contestation



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

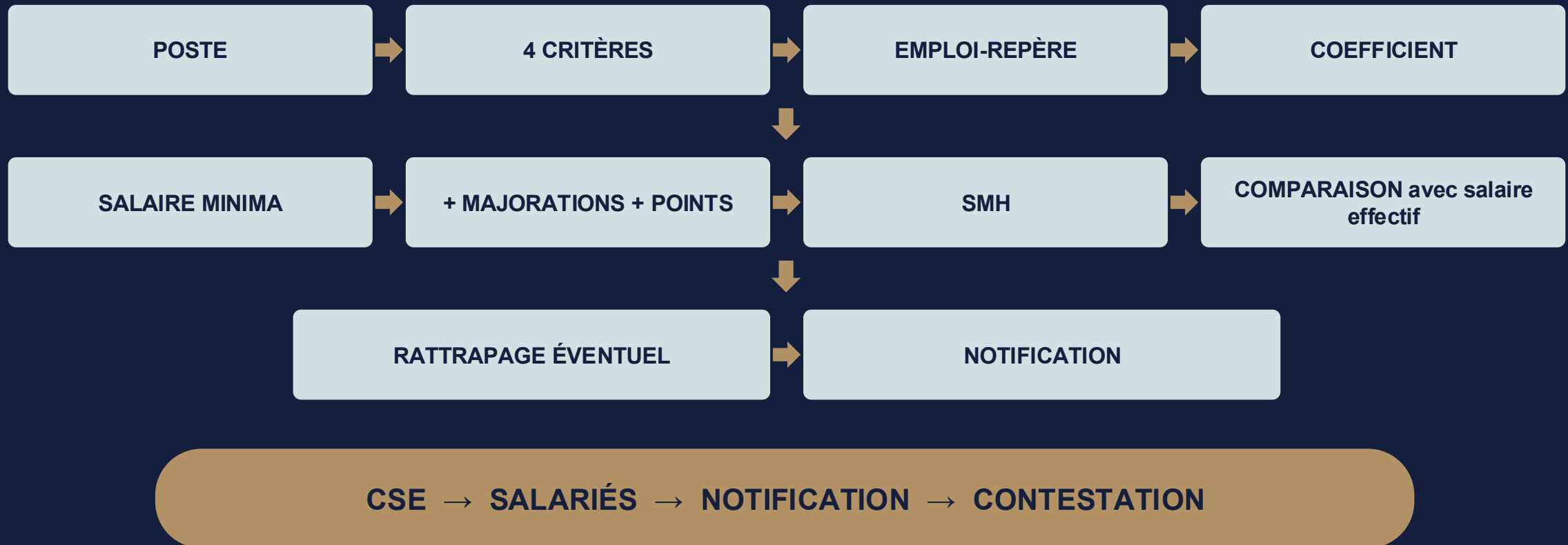


Voir page 72 à 110 du guide de déploiement



10. Méthodologie

10.1. Le schéma final du déploiement



- 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.

Inscrivez-vous aux prochaines actions collectives territoriales (A.C.T) qui seront organisées en partenariat avec le réseau Chantier école

