

---

## Insertion : ateliers et chantiers

BROCHURE JO 3379

IDCC 3016

### Convention collective nationale du 31 mars 2011

[Étendue par arr. 31 oct. 2012, JO 8 nov.<sup>(1)</sup>

(1) Pour son application voir l'article 1er du Titre XII de la Convention)

]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC ;

CFE CGC FFSMAS

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Préambule

La Convention Collective Nationale des Ateliers et Chantiers d'Insertion est née de la volonté de partenaires sociaux d'améliorer la protection de l'ensemble des salariés de la branche professionnelle y compris les salariés en parcours d'insertion.

Pour les partenaires sociaux de cette Convention Collective Nationale, les Ateliers et Chantiers d'Insertion constituent une Branche professionnelle à part entière.

Les ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État selon l'Article L5132-15 ont pour mission

1° D'assurer l'accueil, l'embauche et la mise au travail sur des actions collectives des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;

2° D'organiser le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de leurs salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

L'ensemble des chapitres de cette Convention Collective Nationale vise à assurer un cadre défini et identique pour tous les salariés des Ateliers et Chantiers d'Insertion. Cette égalité de conditions d'exercices de l'activité professionnelle de l'ensemble des salariés de la branche doit contribuer à la professionnaliser.

## Titre I Conditions d'application

(Avenant n° 28, 22 janv. 2020, étendu)

### Article 1 Champ d'application

Mod. par Avenant n° 28, 22 janv. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.<sup>(1)</sup>

(1) **Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

SYNESI.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT ;

CFDT ;

Solidaires.

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit

Il réagit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

---

Sont exclues du champ d'application les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national.

## **Article 2** **Durée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

## **Article 3** **Révision**

*Mod. par Avenant n° 28, 22 janv. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*Solidaires.*

La demande de révision de la convention collective est formulée par une ou plusieurs organisations représentatives dans le champs d'application de la convention collective.

Elle doit être notifiée aux autres organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et accompagnée d'un projet de modification,

La négociation débute dans les 6 mois suivant la réception de la demande de révision : sa conclusion se fera dans les 6 mois après l'ouverture de la négociation.

Les dispositions de la présente convention collective resteront applicables jusqu'à la signature du nouvel accord.

## **Article 4** **Dénonciation**

*Mod. par Avenant n° 28, 22 janv. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*Solidaires.*

Toute dénonciation de la présente convention par une ou plusieurs organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective doit être portée, à la connaissance, des autres organisations syndicales représentatives conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail par lettre recommandée avec avis de réception.

Elle doit être motivée.

Cette dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par le code du travail.

En cas de dénonciation, et sauf dispositions spécifiques, une durée de préavis de 6 mois débute à compter de l'envoi de la lettre notifiant la dénonciation.

La dénonciation doit être suivie, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis, de l'ouverture de négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective.

La convention collective continue de produire effet jusqu'à la conclusion d'un texte de substitution ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du préavis.

Si la convention dénoncée n'est pas remplacée durant le délai de 18 mois ci-dessus mentionné, les salariés concernés bénéficieront d'une garantie de rémunération dont le montant annuel pour une durée du travail équivalente à celle prévue dans le contrat de travail ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention dénoncée et du contrat de travail, lors des 12 derniers mois.

La dénonciation de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion doit faire l'objet de l'application des dispositions légales.

## **Article 5** **Effets**

La présente convention collective ne peut, en aucun cas, porter atteinte aux avantages acquis individuellement ou collectivement antérieurement à la signature de ladite Convention en ce qui concerne les salaires, les conditions et

---

la durée de travail, ni motiver la rupture du contrat de travail.

#### **Article 6** **Adhésions**

Peuvent adhérer à la Convention Collective :

toute organisation syndicale nationale représentative des salariés au titre de l'article L. 2121-1 du Code du Travail

toute organisation nationale représentative des employeurs dans le champ défini à l'article 1.

#### **Article 7** **Application**

Les employeurs, n'entrant pas dans le champ défini à l'article I-1, et n'entrant pas dans le champ d'application d'une autre convention collective, peuvent décider d'appliquer la présente Convention Collective.

## **Titre II** **Liberté et dialogue - Droit syndical - Institutions représentatives du personnel**

### **Section I** **Le dialogue social au niveau local**

#### **Article 1er** **Liberté d'opinion liberté civique - Discrimination - Égalité professionnelle**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous, d'adhérer librement à un syndicat

Ils contribuent dans les règles du droit, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la lutte contre toutes formes de harcèlement ou de discrimination dans le cadre professionnel.

L'employeur s'engage à ne pas tenir compte de l'appartenance ou non à un syndicat, de l'exercice de fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions politiques, philosophiques ou religieuses, de l'origine sociale ou raciale, du sexe ou de l'âge pour arrêter ses décisions, de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de la structure, notamment en ce qui concerne l'embauche, le renouvellement du contrat de travail ou son exécution, les salaires, les promotions, la formation professionnelle, les mesures disciplinaires, le licenciement et l'organisation du travail, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus, et s'emploieront à en faire assurer le respect intégral

#### **Article 2** **Droit syndical**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les structures conformément aux articles L. 2141-1 à L. 2141-12 du code du travail. L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer, en tenant compte des dispositions particulières prévues par le code du travail pour son application, ainsi que toutes autres dispositions autorisées par la loi

La liberté de constitution de sections syndicales et de syndicats est reconnue aux organisations syndicales conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail.

#### **Article 3** **Sections syndicales**

Les attributions en matière de collecte, d'affichage, de publications et tracts syndicaux relèvent des articles L. 2142-2 et L. 2142-3 à L. 2142-7 du Code du Travail.

Le fonctionnement des sections syndicales, la tenue de réunions syndicales et la mise à disposition des locaux relèvent des articles L. 2142-8 à L. 2142-11 du Code du Travail.

La volonté des signataires de cette Convention Collective est de favoriser la négociation d'accords locaux, pour tout ce qui relève des conditions matérielles liées au fonctionnement des sections syndicales dans la structure : (télécopie, téléphone, courrier électronique, salle de réunion, ou autres moyens).

Les adhérents de chaque section syndicale ou syndicat, peuvent se réunir dans l'enceinte de la structure en dehors des horaires de travail, suivant les modalités fixées en accord avec l'employeur.

Les sections syndicales ou syndicat peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à la structure à participer

---

à des réunions organisées par elles, dans les locaux mis à leur disposition, sous réserve de l'accord de l'employeur ou de son représentant

Des personnalités extérieures, autres que syndicales, peuvent être invitées par les sections syndicales, à participer à une réunion, sous réserve de l'accord de l'employeur ou de son représentant.

#### **Article 4** **Informations syndicales**

Chaque salarié relevant de la présente convention collective, dispose d'un crédit annuel de quatre heures d'information syndicale, fractionnables, considéré comme temps de travail.

L'autorisation d'absence rémunérée sera accordée par l'employeur en fonction des nécessités de service et sur justification de la tenue d'une réunion d'information ouverte à tous les salariés, organisée par une organisation syndicale présente dans l'Atelier et chantier d'insertion ou représentative au niveau nationale et interprofessionnel qui devra en avertir l'employeur au plus tard 48 heures avant la réunion.

#### **Article 5** **Délégués syndicaux**

À partir de 50 salariés, la législation en vigueur s'applique.

Chaque syndicat représentatif dans l'établissement, qui constitue une section syndicale, désigne, selon l'effectif, un ou plusieurs délégués syndicaux, pour les représenter auprès du chef d'entreprise en vertu des articles L. 2143-1 à L. 2143-5 du code du travail

De 11 à 49 salariés, les délégués du personnel élus sur des listes syndicales représentatives définies au regard de l'article L. 2314-3 du code du travail, peuvent être désignés par leur syndicat, comme délégués syndicaux pour la durée de leur mandat. À ce titre, ils bénéficient de deux heures mensuelles de délégations, qui s'ajoutent aux heures de délégations, au titre de Délégué du Personnel., sans possibilité de report d'un mois sur l'autre, de ces heures de délégations.

#### **Article 6** **Absences pour raison syndicales**

*Mod. par Avenant n° 24, 9 nov. 2017, étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*PSTE CFDT.*

Des autorisations exceptionnelles d'absences seront accordées aux salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales dans les cas suivants :

##### **6-1**

(Avenant n° 24, 9 nov. 2017, étendu) Participation des représentants des organisations syndicales composant les délégations syndicales *signataires* (*Terme exclu de l'extension par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin*) de la convention collective nationale aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective nationale.

Les autorisations d'absences seront accordées, sur justification des convocations précisant lieux et dates des réunions. Elles seront considérées comme temps de travail.

##### **6-2**

Participation au congrès et instances statutaires : les autorisations d'absences des salariés concernés seront accordées par l'employeur à concurrence de quatre jours ouvrés par an, par organisation syndicale représentative et par structure, fractionnables, sur convocation écrite présentée un mois à l'avance, sauf cas d'urgence, par leur organisation syndicale. Ces absences sont autorisées et non rémunérées et pourront faire l'objet d'une utilisation du chéquier syndical remis aux Fédérations.

##### **6-3**

Exercice d'un mandat syndical électif : sur justification du mandat dont les salariés sont investis dans le cadre statutaire de leur organisation syndicale représentative et sur présentation, une semaine à l'avance, d'une convocation écrite de leurs instances statutaires nationales, régionales, départementales, des autorisations d'absences peuvent être accordées à concurrence de huit jours ouvrés par an, fractionnés ou non, aux membres de ces instances, pour l'exercice du mandat pour lequel ils sont régulièrement convoqués. Ces absences sont autorisées et non rémunérées et pourront faire l'objet d'une utilisation du chéquier syndical remis aux Fédérations.

---

## **Article 7**

### **Suspension du contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical**

Lorsqu'un salarié, après au moins 1 an de présence, quitte la structure pour exercer un mandat syndical, son contrat de travail est suspendu.

La suspension implique que lors de la reprise de l'exécution normale du contrat de travail, le salarié retrouvera l'emploi qu'il a quitté temporairement ou un emploi similaire, correspondant à ses compétences et au paiement d'un salaire au moins égal à celui correspondant à son emploi précédent.»

## **Article 8**

### **Congés de formation économique, sociale, syndicale**

*(Voir également Avenant n° 12, 8 oct. 2013, non étendu)*

Les dispositions relatives aux congés de formation économique, sociale et syndicale prévues aux articles L. 2145-1 à L. 2145-4 s'appliquent dans les structures occupant moins de dix salariés.

Toutefois, le salaire est maintenu au minimum, à hauteur de 2 jours par an, par organisation syndicale, au sein d'une même structure.

## **Institutions représentatives du personnel**

## **Article 9**

### **Les délégués du personnel**

#### **9-1**

##### **Mise en place**

Dans chaque structure ou association occupant habituellement 11 salariés, il est institué des délégués du personnel, si cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Dans les structures de moins de 50 salariés, lorsqu'il y aura mise en place d'une ISCT (instance santé et conditions de travail), les délégués du personnel seront associés à cette instance, en vertu de l'accord spécifique y afférent.

#### **9-2**

##### **Élections**

*(Voir également Avenant n° 12, 8 oct. 2013, non étendu)*

Le déclenchement des élections et ses modalités, se fera dans le respect des articles L. 2314-1 à L. 2314-31 du code du travail, toutefois la durée du mandat du délégué du personnel est de trois ans en vertu de la loi du 2 août 2005 permettant l'adaptation de la durée du mandat par accord de branche.

#### **9-3**

##### **Calcul de l'effectif**

Le décompte des 11 salariés prévu à l'article L. 2314-1 du code du travail, pour déclencher une élection de DP pourra comporter au maximum un salarié à temps partiel, comptant pour un temps plein.

#### **9-4**

##### **Collèges**

Jusqu'à 25 salariés, collège électoral unique

À partir de 26 salariés, 2 collèges :

— ouvriers et employés d'une part

— cadres, techniciens, agents de maîtrise d'autre part

Cependant, les signataires encouragent à ce qu'un accord préélectoral puisse être conclu au niveau de l'entreprise, pour fonctionner avec un collège unique lorsque l'effectif est supérieur à 25 salariés, à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et par l'employeur ou l'organisation patronale dont il relève.

#### **9-5**

##### **Électorat Éligibilité**

Tous les contrats de travail sont pris en compte, contrats aidés compris.

#### **9-6**

##### **Électorat**

Sont électeurs tous les salariés quelle que soit leur nationalité, âgés de seize ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise, à la date du premier tour des élections.

---

### 9-7 Éligibilité

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré, du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis, quelle que soit leur nationalité, et ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins à la date du premier tour des élections.

Les protections sont assurées conformément aux dispositions des articles L. 2411-5 à L. 2411-7 du code du travail.

### 9-8 Nombre de délégués du personnel : article R. 2314-1 du code du travail

Effectif de l'établissement	Nombre de délégués titulaires	Nombre de délégués suppléants
11 à 25	1	1
26 à 74	2	2
75 à 99	3	3
100 à 124	4	4
125 à 174	5	5
175 à 249	6	6
Etc...		

### 9-10 Temps de délégation

Conformément à l'article L. 2315-1 à L. 2315-4 du code du travail,

10 heures par mois au-dessous de 50 salariés

15 heures par mois à partir de 50 salariés

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2315-2 bénéficient, en outre, d'un crédit de 20 heures par mois pour l'exercice des attributions dévolues, au délégué du personnel et au comité d'entreprise.

### 9-11 Mission des DP : ils ont notamment pour mission

Représenter le personnel auprès de l'employeur, et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective, en matière d'application de la réglementation du travail (code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...)

Être consultés en l'absence du comité d'entreprise, sur les licenciements économiques, la durée du travail (heures supplémentaires, heures individualisées), la formation professionnelle. Ils sont également consultés sur la fixation annuelle des congés payés

Les DP peuvent également faire des suggestions sur l'organisation générale de l'entreprise.

Être les interlocuteurs de l'inspection du travail qu'ils peuvent saisir de tout problème d'application du droit du travail, et accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites dans l'entreprise.

### 9-12 Les moyens

Réunions mensuelles avec l'employeur ou son représentant : Au moins une fois par mois l'employeur doit convoquer et recevoir les DP, qui peuvent se faire assister par un représentant syndical éventuellement extérieur à l'entreprise.

Un crédit d'heures de 10 heures ou 15 heures par mois selon l'effectif, consacré aux activités de délégations, hors réunions mensuelles avec l'employeur.

Tous les moyens matériels prévus par la loi, en particulier, Un panneau d'affichage, fermant à clé, dans l'établissement.

L'accès à certains documents obligatoires, tels que : le registre du personnel, le registre de sécurité, le registre spécial des demandes émanant des DP et les réponses motivées de l'employeur.

Un exemplaire de la convention collective

Les délégués du personnel, dans le cadre de l'exercice de leur fonction, ont accès aux moyens de communication

---

de la structure (télécopie, téléphone, courrier électronique...), les contraintes de fonctionnement étant prises en compte pour mettre en œuvre cette faculté

### **Article 10** **Comité d'entreprise**

Les articles L. 2321-1 à L. 2328-2 du code du travail définissent les modalités de constitution du Comité d'entreprise en fonction de l'effectif, de consultation, d'attributions et pouvoirs, de composition, d'élections et de fonctionnement. Conformément au titre 2 du livre 3 du code du travail, il est institué un Comité d'Entreprise dans les structures occupant au moins 50 salariés, si cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Les élections des membres du Comité d'Entreprise ont lieu tous les 3 ans. Le protocole d'accord détermine au niveau de chaque structure et/ou établissement la répartition des sièges par collège électoral, ainsi que les modalités pratiques de vote.

Les membres du Comité d'Entreprise sont désignés pour 3 ans, leur mandat est renouvelable.

### **Article 11 (d'origine)** **Délégué unique du personnel**

*(Art. exclu de l'extension par arr. 31 oct. 2012, JO 8 nov.)*

La délégation unique du personnel prévue aux articles L. 2326-1 à L. 2326-3 du Code du Travail, peut être mise en place par accord préélectoral dans les structures d'au moins 50 salariés et de moins de 200 salariés.

### **Article 11 (nouveau)** **Délégation unique du personnel**

*Mod. par Avenant n° 5, 10 avr. 2013, nonétendu, applicable à la date de signature par les partenaires sociaux, pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNEI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*PSTE CFDT ;*

*FPSE CFTC.*

*Conformément aux dispositions de l'article L. 2326-1 du Code du Travail dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider la mise en place d'une délégation unique de représentation du personnel.*

*Celle-ci réunit les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein d'une même délégation, en confiant les missions du comité d'entreprise aux délégués du personnel.*

*Le nombre et le crédit d'heures des délégués sont augmentés en conséquence. Les effectifs sont calculés conformément aux dispositions prévues par le Code du Travail*

### **Article 12** **C.H.S.C.T**

Dans les structures de cinquante salariés et plus, les dispositions relatives au CHSCT sont celles prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

### **Article 13** **I.S.C.T**

*Mod. par Avenant n° 5, 10 avr. 2013, nonétendu, applicable à la date de signature par les partenaires sociaux, pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNEI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*PSTE CFDT ;*

*FPSE CFTC.*

Dans les structures de moins de 50 salariés, est mise en place une instance destinée à l'ensemble du personnel, tous contrats confondus, dénommée : Instance Santé et Conditions de Travail. (I. S. C. T.), telle que décrit dans l'accord spécifique y afférent du 17 juin 2010.

*(Al. ajouté par Avenant n° 5, 10 avr. 2013, nonétendu) Les délégués du personnel élus sont investis des missions*

## **Article 14**

### **Médiation**

La médiation d'entreprise est un mode de prévention et de résolution amiable, simple, rapide et confidentiel des tensions, différends, conflits et crises.

Les signataires de cette convention collective, inciteront leurs adhérents respectifs à avoir recours à cette médiation avant toute saisine judiciaire.

Médiation en cas de conflit individuels ou collectifs :

Lorsqu'il y a désaccord entre salarié(s) et l'employeur ou son représentant pour l'application du contrat de travail, de l'application du droit du travail ou de la présente convention collective, le(s) salarié(s) doit(vent) argumenter par écrit sur les motifs qui conduisent à recourir à cette démarche de médiation :

Il faut adresser cet argumentaire au responsable direct, avec copies au directeur, au président, à l'organisation syndicale locale de son choix (ou le représentant du personnel de son choix) ainsi qu'à l'organisation syndicale nationale de son choix.

La direction doit apporter une réponse écrite qui, si elle n'est pas en faveur du salarié, doit contre argumenter sur chacun des points évoqués.

En cas de désaccord persistant, le salarié pourra solliciter l'organisation syndicale de son choix (ou le représentant du personnel ou encore, en leur absence, le salarié de son choix pourvu que ce dernier accepte) pour que ce tiers l'assiste au cours d'un entretien tripartite (salarié, directeur et président, tiers) à l'issue duquel le directeur sera tenu de prendre sa décision.

Ce n'est qu'à l'issue de cet entretien tripartite et si le désaccord demeure persistant, que le ou les salariés pourront via l'intervention d'une organisation syndicale de salariés, signataire de la présente CCN, saisir la Commission Paritaire Nationale de Recours.

## **Section 2**

### **Le dialogue sociale au niveau national**

#### **Article 1er**

##### **Commission paritaire nationale de négociation pour le suivi et les évolutions de la CCN**

*Mod. par Avenant n° 5, 10 avr. 2013, nonétendu, applicable à la date de signature par les partenaires sociaux, pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*PSTE CFDT ;*

*FPSE CFTC.*

Il est créé une Commission Paritaire Nationale de Négociation (CPNN), composée des organisations représentatives au niveau national, signataires de la convention. (Termes exclus de l'extension par arr. 31 oct. 2012, JO 8 nov.)

*(Al. précédent remplacé par Avenant n° 5, 10 avr. 2013, nonétendu) Il est créé une Commission Paritaire Nationale de Négociation (CPNN) composée des organisations syndicales représentatives*

La Présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales tous les trois ans, les employeurs assureront la première présidence.

La présidence convoque cette CPNN à chaque fois que nécessaire pour assurer ses missions, au minimum une fois par année civile, ainsi qu'à la demande de toute organisation syndicale signataire de la convention collective, dans un délai qui ne peut dépasser six semaines après réception d'une demande motivée.

Elle est composée au maximum de trois représentants par délégation syndicale représentative et d'une délégation paritaire équivalente du SYNESI.

Elle est chargée du suivi et de l'évaluation de la convention collective nationale, d'anticiper les évolutions liées à la branche professionnelle, elle est compétente en matière de révisions de la présente convention, et peut la compléter par voie d'avenants.



---

## **Article 2**

### **Commission paritaire nationale de recours et d'interprétation**

Elle est composée d'autant de représentants employeurs signataires que de représentants salariés signataires de la convention collective, soit :

deux représentants maximum par organisation syndicale représentative signataire de la convention collective et autant de représentants du SYNESI.

Elle sera instituée dans le mois qui suivra la signature de la convention collective. Les votes s'effectueront par organisation, dans le respect du principe du paritarisme salariés-employeurs.

La Présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales tous les trois ans, les organisations syndicales de salariés assureront la première présidence.

Les décisions de la commission nationale prises à la majorité sont exécutoires.

Réunion de la commission paritaire nationale d'interprétation

Sa compétence porte exclusivement sur l'interprétation de la convention. Elle ne peut être saisie qu'à l'initiative du SYNESI ou des organisations syndicales de salariés signataires sur des questions faisant l'objet d'une instruction complète préalable défini dans le règlement intérieur.

Les décisions sont prises à la majorité des voix et font l'objet d'un procès verbal transmis aux membres de la commission et aux parties concernées.

Toute demande de réunion est obligatoirement accompagnée d'un rapport écrit pour étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

Un procès verbal de délibération sera établi et ratifié à chaque séance par les représentants des parties. Il est diffusé aux parties signataires de la convention collective.

Les décisions d'interprétation de la commission, ont vocation à être étendues.

Réunion de la commission paritaire nationale de recours

Sa compétence porte sur les conflits individuels et collectifs qui n'ont pu être résolus dans une structure.

Elle ne peut être saisie qu'à l'issue de la procédure de médiation locale prévue à l'article 14 de la présente convention.

Elle est saisie par l'organisation syndicale de salariés la plus diligente par lettre adressée au syndicat employeur signataire de la convention collective nationale. Elle rend son avis, en principe, dans le mois qui suit la réception de la demande.

Ses décisions sont exécutoires.

Un procès-verbal est établi au terme de la réunion et notifié sur-le-champ aux parties.

Les décisions prises par cette commission ne font pas obstacle aux procédures de saisines habituelles de droit.

## **Article 3**

### **La Commission paritaire nationale emploi formation**

Elle est composée d'autant de représentants employeurs signataires que de représentants salariés signataires de la convention collective, soit :

deux représentants maximum par organisation syndicale représentative signataire de la convention collective et autant de représentants du SYNESI.

Elle se réunit au minimum une fois tous les ans.

La Présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés, tous les trois ans, les employeurs assureront la première présidence.

Elle est chargée :

- du suivi, de l'observation et du contrôle de la mise en œuvre des actions de formation professionnelle dans la branche
- de proposer à la commission nationale de négociation la détermination des taux, du choix de l'OPCA et des prestations associées
- du suivi des relations avec l'OPCA : contractualisations, mutualisation de fonds et d'actions, observatoire, etc.
- d'observer, d'anticiper et de proposer des actions visant à anticiper les besoins de professionnalisation, d'emploi et de formation de la branche

---

#### **Article 4**

##### **La Commission paritaire nationale de la prévoyance**

Elle est composée d'autant de représentants employeurs signataires que de représentants salariés signataires de la convention collective, soit :

deux représentants maximum par organisation syndicale représentative signataire de la convention collective

Elle se réunit au minimum deux fois tous les ans.

La Présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés, tous les trois ans, les organisations syndicales de salariés assureront la première présidence.

Elle est chargée :

- du suivi et du contrôle du régime de prévoyance,
- de proposer à la commission nationale de négociation la détermination des taux et des prestations associées
- du choix de l'organisme de prévoyance
- de formaliser et suivre le contrat avec l'organisme de prévoyance
- de proposer des supports d'information concernant la prévoyance.

#### **Article 5**

##### **Fonctionnement des commissions paritaires nationales**

###### **5-1**

Un règlement intérieur définira le fonctionnement des commissions paritaires mises en place et mettra en œuvre les règles de procédure définissant les modalités de contrôle de chacune des parties

###### **5-2**

Le secrétariat des commissions paritaires est assuré par le syndicat employeur qui est chargé de la préparation des réunions et de l'instruction des dossiers.

#### **Article 6**

##### **Mise en place et mobilisation du chéquier syndical**

Afin de favoriser le dialogue social, les partenaires sociaux décident de créer un chéquier syndical remis à chaque Fédération Syndicale de salariés signataire de la CCN et au SYNESI. Ce chéquier est alimenté pour chaque organisation sur les fonds définis à l'article II-7.9

Ce chéquier permet de gérer les journées (ou demi-journées) d'absence de tout salarié de la branche professionnelle dans le cadre des activités syndicales. Les modalités d'utilisation, dévolues au chéquier syndical seront définies par le règlement intérieur du comité de gestion des fonds du paritarisme.

Pour les représentants des organisations syndicales des salariés, le chèque sera remis à la structure qui relève de la Convention Collective Nationale avant la date d'absence demandée, dans les délais et aux conditions que définira le règlement intérieur du comité de gestion des fonds du paritarisme. Le salarié obtient alors une autorisation d'absence. En contrepartie, la structure recevra un dédommagement forfaitaire, financé sur la part revenant à l'organisation émettrice du chèque.

#### **Article 7**

##### **Le financement du paritarisme répondra aux points suivants**

*Mod. par Avenant n° 5, 10 avr. 2013, nonétendu, applicable à la date de signature par les partenaires sociaux, pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions<sup>(1)</sup>*

###### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*  
SYNESI.

*Syndicat(s) de salariés :*  
PSTE CFDT ;  
FPSE CFTC.

*Mod. par Avenant n° 25, 21 déc. 2017, étendu par arr. 31 janv. 2020, JO 7 févr., applicable à compter de la date de sa signature<sup>(1)</sup>*

###### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*  
SYNESI.

*Syndicat(s) de salariés :*  
PSTE FDT.

---

### 7-1

#### **Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme**

Le financement du paritarisme est assuré par une cotisation de 0,1 % pour cent de la masse salariale annuelle brute

### 7-2

#### **La collecte des fonds du paritarisme**

La contribution définie à l'article II-7-1 sera appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement par l'OPCA. L'organisme sera choisi et mandaté par les partenaires sociaux pour recouvrer cette contribution. Celle-ci sera appelée à compter de la date de signature de l'accord sur la formation professionnelle.

*(Al. ajouté par Avenant n° 5, 10 avr. 2013, nonétendu) La collecte des fonds du paritarisme est recouvrée par l'OPCA désigné par la branche et figure sur une ligne spécifique sur le bordereau d'appel des contributions de formation. Un compte bancaire dédié reçoit ces fonds dont la gestion est assurée paritairement, dans le respect des articles L. 6332-1 à L. 6332-1-2 du Code du Travail.*

### 7-3

#### **La gestion des fonds du paritarisme**

Les sommes ainsi collectées seront versées au SYNESI après la prise en compte des frais de gestion de la collecte et de restitution des produits financiers

Le SYNESI est en charge de la gestion des fonds du paritarisme au titre du secrétariat des commissions paritaires nationales

Il est ouvert à cet effet, par le SYNESI, un compte spécifique «Gestion du paritarisme»

### 7-4

#### **Le comité de gestion des fonds du paritarisme**

(Avenant n° 25, 21 déc. 2017, étendu) Il est institué un Comité de gestion qui a pour rôle de vérifier la collecte de la contribution paritaire et d'en arrêter la répartition. Il adopte au vu d'un budget prévisionnel la répartition de ces fonds. Ce Comité de gestion est composé d'un membre de la CPPNI par organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la CCN des ACI et d'autant de membres de l'organisation patronale représentative de la branche.

Il adopte un règlement intérieur pour son fonctionnement qui sera mis en place à la création de cette convention collective.

### 7-5

#### **Règles d'indemnisation et de remboursement de frais de participation aux commissions paritaires nationales**

Il s'agit des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants des employeurs et des représentants des organisations syndicales de salariés composant les délégations syndicales signataires de la Convention Collective Nationale appelés à participer aux commissions paritaires nationales.

Les remboursements sont effectués sur une base déterminée par le règlement intérieur du comité de gestion.

### 7-6

#### **Dédommagement forfaitaire des structures**

Pour les structures relevant de la CCN employant un salarié convoqué officiellement à une Commission Paritaire Nationale, il est institué un dédommagement systématique et forfaitaire par personne salariée dans un atelier et chantier d'insertion effectivement présente à ladite réunion.

### 7-7

#### **Financement des frais de fonctionnement**

Il s'agit des :

Frais et temps afférents à la préparation, la tenue, aux comptes-rendus et au suivi des Commissions et instances Paritaires Nationales. Ce travail est assuré par le secrétariat des Commissions Paritaires Nationales.

Frais de gestion des fonds du paritarisme par le Secrétariat des CPN

Frais du Comité de Gestion

Frais de location de salles.

Frais de secrétariat des CPN

### 7-8

#### **Financement des frais des actions paritaires**

Il s'agit des frais éventuels liés aux actions menées par les partenaires sociaux et actés par la Commission Paritaire

---

Nationale de Négociation pour le suivi et les évolutions de la CCN : événements, manifestations, frais de la consultation etc...

## 7-9

### Répartition du solde des fonds du paritarisme

Une proportion maximum des fonds collectés (déterminée par le règlement intérieur) sera affectée au remboursement des frais déterminés aux articles II-7-5 à II-6-8 ci-dessus. L'attribution par membres des différentes Commissions Paritaires Nationales sera répartie ensuite conformément aux décisions du comité de gestion des fonds du paritarisme. Les conditions d'exercice du paritarisme prévues aux articles : II-7-5 à II-6-8 ci-dessus étant assurées, le solde en découlant est ensuite réparti en deux parties égales :

— l'une est versée au SYNESI

— l'autre est répartie entre les fédérations syndicales de salariés signataires de la Convention Collective Nationale (Al. précédents remplacés par Avenant n° 25, 21 déc. 2017, étendu) Les conditions d'exercice du paritarisme prévues aux articles : II-6-5 à II-6-8 ci-dessus étant assurées, le solde en découlant est ensuite réparti en deux parties égales :

— l'une aux organisations patronales représentatives dans la branche des ACI ;

— l'autre est répartie entre les organisations syndicales *signataires et* (Termes exclus de l'extension par arr. 31 janv. 2020, JO 7 févr.) représentatives dans le champ d'application de la CCN des ACI.

Le calendrier des versements de la dotation sera déterminé dans le cadre du règlement intérieur du comité de gestion des fonds du paritarisme.

### Article 8 (nouveau)

#### Commission paritaire nationale de validation (CPNV)

*Mod. par Avenant n° 16, 4 févr. 2015, nonétendu, applicable à compter de la date de signature par les partenaires sociaux pour les adhérents de l'organisation patronale, et au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*PSTE CFDT ;*

*FPSE CFTC.*

#### Préambule

*Le présent accord a pour objet de définir dans les entreprises de moins de 200 salariés en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés, les conditions selon lesquelles les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.*

#### Thèmes de négociation

*À l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.*

#### Validation des accords

*Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la validité des accords est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche.*

#### Fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation - Rôle

*La commission paritaire nationale de validation contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.*

*À défaut de décision de ladite commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de la transmission du dossier complet à la commission, l'accord est réputé validé.*

#### Composition

*La CPNV est composée de la manière suivante :*

*- Pour le collège salarié : 1 titulaire ou 1 suppléant par organisation syndicale de salariés représentative dans la*

---

branche ;

- Pour le collège patronal : il sera représenté par un nombre égal de représentants.

Le représentant d'une organisation (patronale ou syndicale) faisant partie d'une organisation dont l'accord est examiné par la commission de validation ne peut pas siéger à cette dernière.

La présence des 3/5 des membres dans chaque collège est requise pour la validité des délibérations.

#### **Réunion de la CPNV**

La commission se réunit au plus tard dans les 3 mois (trois mois) qui suivent la saisine par l'entreprise, sur convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion avec l'ensemble des dossiers. Durant ces 2 mois, les organisations patronales et syndicales de salariés peuvent demander les informations complémentaires nécessaires.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers.

Les réunions de la CPNV se tiennent lors des réunions de la commission paritaire nationale de négociation. Le Président de la CPNV préside les réunions de la CPNV.

#### **Procédure de validation des accords**

L'entreprise concernée saisit la commission paritaire nationale de validation en adressant un dossier au secrétariat de la commission dans les conditions suivantes :

Envoi par lettre recommandée avec accusé de réception et par courriel d'une demande de validation de l'entreprise signé. La demande devra être accompagnée :

- de l'accord signé faisant l'objet de la demande de validation
- de la fiche de saisine
- d'une copie des procès-verbaux signés des dernières élections professionnelles (CE - DUP - DP)

L'accord est validé s'il a obtenu la majorité des voix au sein de la CPNV.

Dans le cas où la majorité n'est pas obtenue, la demande de validation est rejetée.

La décision de la CPNV fait l'objet d'un avis de délibération notifié dans un délai de 15 jours suivant le prononcé de la décision à l'auteur de la saisine qui se charge d'informer les parties signataires de l'accord.

Conformément à l'article L. 2232-28 du code du travail, l'accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra entrer en application qu'après son dépôt à l'autorité administrative. Ce dépôt sera accompagné du procès-verbal de délibération de la commission paritaire nationale de branche.

### **Titre III**

## **L'instance santé conditions de travail (I.S.C.T.)**

### **Préambule**

Mod. par Avenant n° 6, 10 avr. 2013, étendu par arr. 3 nov. 2016, JO 13 nov. à l'exception des entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles exclues de l'extension, applicable à la date de signature par les partenaires sociaux, pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFTD ;

FPSE CFTC.

La volonté commune des partenaires signataires de cet accord est de favoriser concrètement le dialogue concernant la santé et les conditions de travail à l'intérieur des A.C.I. L'une des voies pour y parvenir est de mettre en place une nouvelle instance pour l'ensemble du personnel, sans distinction de statut et exclusivement lorsque l'obligation légale de constituer un CHSCT n'est pas remplie. Cette nouvelle instance s'appellera : Instance de Santé et Conditions de Travail (ISCT).

À l'issue d'une période expérimentale de deux ans, les signataires du présent dispositif expriment leur volonté de généraliser cette instance à l'ensemble des Ateliers et Chantiers d'Insertion.

Le présent accord fixe les conditions minimales qui doivent s'appliquer à l'ensemble des structures, et les modalités qui sont laissées à la libre appréciation des acteurs.

L'ISCT est une instance de consultation. Sa mise en œuvre est organisée par l'employeur.

---

(Avenant n° 6, 10 avr. 2013, étendu) Dans le cadre du fonctionnement de l'ISCT, il sera fait application de l'article L. 4611-3 du Code du Travail. Si la structure dispose de délégués du personnel, ces derniers sont membres de droit de l'instance.

### **Article 1er** **Objectif**

L'objectif est de créer un espace de dialogue dédié à tous les salariés : encadrants et salariés en parcours d'insertion. Cet espace ne se substitue pas au droit syndical et aux différentes instances représentatives dans l'A.C.I. et permet une expression collective des salariés.

Cette instance permet l'information et le recueil des observations des salariés en matière de prévention de la santé, sécurité, et d'amélioration des conditions de travail.

### **Article 2** **Compétences de l'ISCT**

Les compétences de cette instance consultative portent sur :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels,
- le respect des prescriptions législatives, réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées,
- le développement de la prévention santé et sécurité par des actions de sensibilisation, d'information et de formation,
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail.

Ces compétences ne se substituent pas aux obligations légales en vigueur.

### **Article 3** **Composition**

L'ISCT est composée de :

- l'employeur ou son représentant,
- les représentants des salariés sur la base au minimum d'un représentant par tranche de dix salariés, tout en veillant à ce que les différentes activités soient représentées.
- Les délégués du personnel sont associés à cette instance.

Les salariés en parcours d'insertion représentent, au minimum, 50 % des représentants des salariés présents à l'ISCT.

La participation des salariés à l'ISCT est basée sur le volontariat. L'employeur organise, tous les deux ans, une réunion plénière avec l'ensemble des salariés qui décident du mode d'élection, et procèdent à l'élection de leurs représentants.

En cas de départ d'un représentant entre deux séances plénières, c'est l'instance qui procède, par cooptation, au remplacement de ce représentant jusqu'aux prochaines élections.

Le secrétariat est assuré par un membre de l'instance qui se sera porté volontaire. Les modalités de désignation du secrétaire sont définies par chaque instance. Elles peuvent être modifiées à l'occasion de chaque séance plénière.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour participer à cette instance. Les membres ne peuvent prétendre aux règles spécifiques des membres d'un CHSCT.

La mission des membres consiste à recueillir et rendre compte des difficultés ou des améliorations à apporter en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Peuvent être invités :

- le Médecin du travail,
- L'inspecteur du travail,
- La CRAM ou la MSA,
- Le personnel de santé rattaché à la structure,
- Toute autre personne «ressource».

### **Article 4** **Fonctionnement de l'ISCT**

L'instance de Santé et Conditions de Travail est présidée par l'Employeur ou son représentant. Un minimum de quatre réunions annuelles est à tenir. Ces réunions sont considérées comme du temps de travail effectif. Un crédit de deux heures par réunion et par salarié participant, est attribué pour la préparation de celle-ci.

L'ordre du jour est défini sous la responsabilité de l'employeur. Chaque membre de l'ISCT peut soumettre à

---

l'employeur de nouveaux points à cet ordre du jour au plus tard 15 jours avant la prochaine instance.

L'ordre du jour est communiqué aux membres de l'instance, au minimum 10 jours avant la réunion.

Un compte-rendu est rédigé conjointement par les membres à la fin de chaque réunion et celui-ci est diffusé auprès des salariés, à minima par voie d'affichage sur un panneau réservé à cet usage. Il contient aussi les points que l'ensemble des participants souhaite aborder lors de la prochaine réunion, ainsi que la date de la prochaine instance.

## **Titre IV**

### **Emplois repères**

#### **Préambule**

*Mod. par Avenant n° 34, 15 avr. 2024, étendu par arr. 19 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter de son extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

SYNESI.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT ;

CFDT ;

Solidaires.

Le paragraphe suivant est ajouté en préambule : «Les salariés relevant du présent article sont embauchés pour exercer une activité professionnelle par les Ateliers et Chantiers d'Insertion ou plus largement par des structures de l'insertion par l'activité économique ou de l'économie sociale et solidaire et bénéficient d'actions d'accompagnement et/ou de formation soit en raison des difficultés d'insertion sociale et professionnelle qu'ils rencontrent soit parce qu'ils étaient privés durablement d'emploi malgré l'accomplissement de démarches de recherche d'emploi.

#### **Article 1er**

##### **Salarié(e) polyvalent**

*Mod. par Avenant n° 34, 15 avr. 2024, étendu par arr. 19 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter de son extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

SYNESI.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT ;

CFDT ;

Solidaires.

Définition de l'emploi et nature de l'activité

(Avenant n° 34, 15 avr. 2024, étendu) Le ou la salarié(e) polyvalent(e)

Occupe un emploi en vue d'une insertion sociale et professionnelle.

Conditions, lieu et nature de l'activité

(Avenant n° 34, 15 avr. 2024, étendu) L'activité peut s'exercer au sein des Ateliers et Chantiers d'Insertion ou plus largement des structures de l'insertion par l'activité économique ou de l'économie sociale et solidaire mais également auprès, de particuliers, d'associations, de collectivités ou d'entreprises dans le cadre d'une mise à disposition autorisée par les dispositions légales et réglementaires. L'activité peut s'exercer en extérieur (chantiers, jardins, domaines publics...) comme en intérieur (ateliers, boutiques...).

Savoirs de base et niveau de connaissance

Cet emploi est accessible sans conditions particulières de formation ou d'expérience préalable.

(Avenant n° 34, 15 avr. 2024, étendu) Compétences développées au cours de l'emploi

Technicité

Exécuter son travail en fonction des consignes,

Traitement de l'information

Respecter rigoureusement les consignes et les modes d'intervention.

Communication / relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité

Travailler en équipe,

S'adapter aux changements d'équipes et de rythmes,

---

Rendre compte,  
Être en contact avec le public.  
Contribution, raison d'être de l'emploi  
Participer à la réalisation de la production ou du service, en vue de son insertion professionnelle,  
Respecter les délais de réalisation.

## **Article 2**

### **Assistant(e) technique**

Définition de l'emploi et nature de l'activité  
Réalise des travaux techniques sous la direction d'un encadrant, dans le cadre des activités de l'ACI.  
Assiste ou remplace occasionnellement l'encadrant technique, pédagogique et social dans les tâches simples.  
Conditions, lieu et nature de l'activité  
L'activité s'exerce en structure Atelier Chantier d'Insertion (ACI).  
En extérieur (chantiers, jardin, domaines publics,...) comme en intérieur (ateliers, boutiques...).  
Savoirs de base et niveau de connaissance  
Cet emploi nécessite une formation ou une expérience dans l'activité.  
Compétences  
Technicité  
Mettre en œuvre les techniques afférentes au poste de travail,  
Organiser son poste de travail en fonction des consignes,  
Contrôler l'approvisionnement ou approvisionner son poste de travail en matériel.  
Traitement de l'information  
Respecter les consignes et les modes d'intervention.  
Communication / relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité  
Travailler en équipe,  
S'adapter aux changements d'équipes et de rythmes,  
Être en contact avec le public,  
Être discret(e) quant aux informations connues dans l'exercice de l'activité.  
Contribution, raison d'être de l'emploi  
Participer à la réalisation de la production ou du service,  
Respecter les délais de réalisation,  
Assister l'encadrant technique.

## **Article 3**

### **Assistant(e) administratif(ve)**

Définition de l'emploi et nature de l'activité  
Réalise l'ensemble ou une partie des tâches administratives, de secrétariat et d'accueil au sein d'un ACI.  
Conditions, lieu et nature de l'activité  
L'activité s'exerce en structure Atelier Chantier d'Insertion (ACI).  
Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être pré-requis  
Cet emploi est accessible à partir de formations de niveau V, ou IV, ou III (CAP/BEP/Bac pro/BTS gestion administrative, ou titre homologué de formation continue) ou une expérience professionnelle.  
Compétences  
Technicité  
Mettre en œuvre les méthodes et procédures afférentes au poste,  
Respecter les délais de réalisation,  
Maîtriser l'outil informatique utilisé dans l'ACI,  
Assurer l'accueil physique et/ou téléphonique,  
Classer et archiver les documents.  
Traitement de l'information



---

Traiter toutes les informations internes et externes concernant l'ensemble de l'administration de l'ACI avec les moyens bureautiques habituels,

Respecter les consignes données,

Réaliser un compte-rendu régulier des activités administratives à l'attention de la direction.

Communication / relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité

Orienter les personnes se présentant à l'accueil (physique ou téléphonique),

Organiser son travail, hiérarchiser les tâches à réaliser et prendre des initiatives,

Travailler en équipe,

Être discret(e) quant aux informations connues dans l'exercice de l'activité.

Contribution, raison d'être de l'emploi

Assurer l'ensemble des travaux administratifs et leur suivi,

Pouvoir aider le directeur(trice) ou le coordinateur(trice) dans la prise de décision.

#### **Article 4 Comptable**

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Réalise l'ensemble ou une partie des tâches comptable au sein d'un ACI.

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure Atelier Chantier d'Insertion (ACI).

Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être pré-requis

Cet emploi est accessible à partir de formations de niveau V, ou IV, ou III (CAP/BEP/Bac pro/BTS comptabilité, ou titre homologué de formation continue) ou une expérience professionnelle.

Compétences

Technicité

Maîtriser la technique comptable et les logiciels de comptabilité et de gestion,

Collecter, enregistrer et traiter les informations comptables de la structure, à l'aide de l'outil informatique,

Effectuer périodiquement les états de rapprochement, les soldes, dans des formes qui garantissent leur authenticité,

Assurer des travaux comptables spécifiques (salaires, charges, déclarations fiscales),

Classer et archiver les documents.

Traitement de l'information

Rendre compte en terme monétaire ou financier de l'activité de la structure vis-à-vis de la réglementation fiscale et/ou de la législation sociale du travail (déclarations mensuelle),

Tenir à jour des fichiers,

Respecter les consignes données.

Communication / relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité

Respecter la confidentialité des informations traitées,

Organiser son travail, hiérarchiser les tâches et prendre des initiatives,

Travailler en équipe.

Contribution, raison d'être de l'emploi

Assurer l'ensemble des travaux comptables et leur suivi,

Respecter les délais de réalisation et les impératifs de date,

Pouvoir aider le directeur (trice) ou le coordinateur (trice) dans la prise de décision.

#### **Article 5 Accompagnateur (trice) socio-professionnel(le)**

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Au sein d'un ACI et dans le cadre de son projet d'accompagnement, l'accompagnateur (trice) est le référent des salariés polyvalents en matière de parcours d'insertion et de formation socio-professionnelle et est polyvalent sur l'ensemble des aspects liés aux parcours d'insertion (accompagnement social et accompagnement professionnel).

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure Atelier Chantier d'Insertion (ACI).

---

L'activité de l'accompagnateur (trice) s'exerce sous forme d'entretien individuel ou de séance collective et peut l'amener à se déplacer en dehors de la structure.

Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être pré requis

Diplôme professionnel de niveau V, ou IV, ou III (CAP/BEP/Bac pro/BTS, ou titre homologué de formation continue), ou un autre niveau avec une expérience de plusieurs années dans l'activité exercée.

Bonne connaissance du cadre légal de l'insertion professionnelle.

Connaissances de base en droit du travail.

Compétences

Technicité

Connaître le secteur où s'exerce l'activité de l'ACI ou un secteur équivalent,

Connaître les filières professionnelles et le tissu socio-économique du bassin d'emploi local,

Maîtriser les domaines liés au recrutement, bilan, formation et emploi des salariés polyvalents,

Définir des objectifs et les étapes du parcours d'insertion,

Dresser un bilan formation et emploi des salariés polyvalents,

Contribuer à résoudre les difficultés des salariés polyvalents,

Évaluer la progression des salariés polyvalents afin d'adapter le déroulement des parcours.

Traitement de l'information

Mettre en œuvre le parcours d'insertion défini avec l'encadrant,

Formaliser les étapes des parcours d'insertion,

Réaliser des diagnostics, définition et mise en œuvre de préconisations.

Assurer une veille et se former en permanence sur l'ensemble des aspects liés à l'insertion socio-professionnelle et aux méthodes pédagogiques en milieu en difficulté.

Communication / relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité

Créer une relation personnalisée avec les salariés polyvalents en insertion,

Assurer la fonction de référent d'étape et la coordination des référents de parcours,

Collaborer avec l'encadrant technique, pédagogique et social et les différents partenaires pour l'évaluation des salariés polyvalents,

Orienter, en fonction des problèmes, les salariés polyvalents vers les bons interlocuteurs,

Mettre en œuvre un travail individualisé d'insertion sociale et professionnelle avec l'ensemble des acteurs internes et externes à l'ACI,

Être discret(e) concernant les informations connues dans l'exercice de l'activité,

Gérer des situations d'urgence, de conflit ou d'agressivité,

Créer et maintenir des liens avec l'environnement (structures et institutionnels).

Contribution, raison d'être de l'emploi

Accompagner les salariés polyvalents dans toutes les étapes de leur insertion,

Veiller à l'émergence des projets professionnels en lien avec les problèmes sociaux et les situations individuelles,

Aider le directeur (trice) ou le coordinateur (trice) dans la prise de décision.

## **Article 6**

### **Encadrant(e) technique, pédagogique et social(e)**

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Au sein d'un ACI 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.

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure Atelier Chantier d'Insertion (ACI)

En extérieur (chantiers, jardin, domaines publics,...) comme en intérieur (ateliers, boutiques...).

Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être pré requis

Diplôme professionnel de niveau V, ou IV, ou III (CAP/BEP/Bac pro/BTS, ou titre homologué de formation continue) du secteur d'activité, ou un autre niveau avec une expérience de plusieurs années dans l'activité exercée.

---

Bonne connaissance du cadre légal de l'insertion professionnelle.

Connaissances de base en droit du travail.

Compétences

Technicité

Maîtriser les connaissances techniques et avoir une bonne connaissance du secteur où s'exerce l'emploi ou d'un secteur équivalent,

Maîtriser les domaines liés au recrutement, bilan, formation et emploi des salariés polyvalents,

Mettre en œuvre des apprentissages avec la pédagogie adaptée aux difficultés des salariés polyvalents et aux spécificités du support d'activité technique,

Définir des objectifs et les étapes du parcours d'insertion,

Maîtriser et faire appliquer les aspects de prévention de la santé et de la sécurité au travail,

Évaluer les salariés polyvalents afin d'adapter les parcours d'insertion et en assurer la formalisation et le suivi,

Dresser un bilan formation et emploi des salariés polyvalents,

Organiser et animer le travail en équipe,

Expliquer et faire appliquer les règles et les consignes de cohésion et de fonctionnement d'un groupe.

Traitement de l'information

Mettre en œuvre le parcours d'insertion défini avec l'accompagnateur (trice) socio-professionnel(le),

Formaliser les étapes des parcours d'insertion,

Réaliser des diagnostics techniques ou d'accompagnement, définir et mettre en œuvre des préconisations,

Assurer une veille et se former en permanence sur l'ensemble des aspects liés à l'insertion socio-professionnelle et aux méthodes pédagogiques en milieu en difficulté.

Communication / relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité

Créer une relation personnalisée avec les salariés polyvalents,

Collaborer avec l'accompagnateur (trice) et les différents partenaires pour l'évaluation des salariés polyvalents,

Mettre en œuvre un travail individualisé d'insertion sociale et professionnelle avec l'ensemble des acteurs internes et externes à l'ACI,

S'adapter et encadrer des publics variés,

Gérer des situations d'urgence, de conflit ou d'agressivité,

Être discret(e) concernant les informations connues dans l'exercice de l'activité,

Créer et maintenir des liens avec l'environnement (structures et institutionnels).

Contribution, raison d'être de l'emploi

Organiser la production de l'ACI en lien avec les contraintes économiques et d'insertion,

Permettre un bon positionnement des personnes sur les aspects techniques (savoir-faire) et les aspects relationnels (savoir-être) nécessaires à une unité ou un ensemble de travail,

Veiller à l'évolution des personnes dans leur parcours en leur assurant un transfert des savoir-faire,

Accompagner l'émergence des projets professionnels,

Aider le directeur (trice) ou le coordinateur (trice) dans la prise de décision.

## **Article 7**

### **Coordinateur (trice)**

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Au sein d'un ACI et dans le cadre de son projet d'accompagnement, le coordinateur(trice) travaille à la coordination de tout ou partie des actions de la structure, dans le respect du projet associatif.

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure Atelier Chantier D'insertion (ACI), et particulièrement de façon transversale, en mode de conduite de projets.

Le coordinateur(trice) peut être amené(e) à se déplacer en dehors de la structure.

Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être pré-requis

Diplôme professionnel de niveau IV, ou III, ou II (BEP/Bac pro/BTS, Licence ou titre homologué de formation continue), ou un autre niveau avec une expérience de plusieurs années dans l'activité exercée.

---

Bonne connaissance du cadre légal de l'insertion professionnelle.

Bonne connaissance du droit du travail.

Compétences

Technicité

Coordonner des projets et des personnes,

Organiser et animer le travail en équipe,

Maîtriser les domaines liés au recrutement, bilan, formation et emploi des salariés polyvalents,

Définir des objectifs et les étapes du parcours d'insertion,

Dresser un bilan formation et emploi des salariés polyvalents,

Maîtriser le secteur où s'exerce l'emploi,

Maîtriser la technicité de l'emploi repère d'assistant, ou de comptable, ou d'accompagnateur, ou d'encadrant, ou les techniques de commercialisation.

Traitement de l'information

Évaluer la progression des salariés polyvalent et définir les ajustements à apporter,

Réaliser des diagnostics techniques ou d'accompagnement, définir et mettre en œuvre de préconisations,

Prendre connaissance et faire respecter la réglementation en vigueur et les directives concernant la structure ACI dans le traitement administratif des dossiers des personnes,

Suivre éventuellement les conventionnements avec l'État et les collectivités,

Assurer une veille et se former en permanence sur l'ensemble des aspects liés à l'insertion socio-professionnelle et aux méthodes pédagogiques en milieu en difficulté.

Communication / relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité

Être autonome dans la coordination et la conduite de projets,

S'adapter pour travailler avec des publics variés,

Assumer éventuellement la responsabilité d'une équipe,

Gérer des situations d'urgence, de conflit ou d'agressivité,

Orienter, en fonction des problèmes, les salariés polyvalents vers les bons interlocuteurs,

Être discret(e) concernant les informations connues dans l'exercice de l'activité,

Faire partager le projet de l'ACI par l'ensemble de l'équipe,

Créer et maintenir des liens avec l'environnement (structures et institutionnels),

Mettre en œuvre une collaboration étroite avec l'ensemble des partenaires extérieurs et les autres structures du domaine de l'insertion.

Contribution, raison d'être de l'emploi

Coordonner la conduite des projets actuels de l'ACI et accompagner l'émergence des projets nouveaux,

Coordonner les responsables des équipes,

Assurer l'évaluation des actions afin d'éclairer au mieux le directeur,

Assurer une veille sur l'émergence des nouveaux besoins et proposer au directeur de nouvelles actions,

Aider le directeur(trice) dans la prise de décision.

## **Article 8**

### **Directeur (trice)**

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Dans le cadre du projet de l'ACI défini par le Conseil d'administration et des objectifs qui lui sont assignés, le directeur(trice) met en place les moyens et coordonne l'ensemble des actions du projet associatif.

Porteur du projet de la structure, il(elle) est l'interface entre tous les acteurs : conseil d'administration, salariés, institutionnels, monde économique,... Il(elle) représente et promeut l'ACI à l'extérieur, anticipe les évolutions et propose au Conseil d'administration des orientations.

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce dans et hors de la structure Atelier Chantier d'Insertion (ACI).

Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être pré-requis

Diplôme de niveau IV, ou III, ou II (BP/Bac pro/BTS, Licence, Mastère ou titre homologué de formation continue),

---

ou un autre niveau avec une expérience de plusieurs années dans l'activité exercée,  
Bonnes connaissances et expériences professionnelles dans les activités encadrées,  
Connaissance en gestion d'entreprise de type PME (finance, droit, social...),  
Connaissance en gestion RH et management des encadrants de structure d'insertion.

#### Compétences

##### Technicité

Maîtriser l'ensemble des techniques de gestion pour assurer le contrôle (budgétaire, financier, social, production) de l'ACI,

Maîtriser l'ensemble des processus RH pour tous les salariés,

Maîtriser le secteur où s'exerce l'emploi,

Connaître l'ensemble des missions techniques, notamment dans la «relation client»,

Assurer le montage des projets, les mettre en œuvre et les promouvoir auprès des partenaires,

Assurer une veille et se former en permanence sur l'ensemble des aspects liés à l'insertion et aux méthodes pédagogiques.

##### Traitement de l'information

Suivre avec les équipes le recrutement et les étapes du parcours des salariés polyvalents,

Négocier les conventionnements avec l'État et les collectivités,

Prendre connaissance et faire respecter la réglementation en vigueur et les directives concernant la structure ACI,

Rendre compte au Conseil d'administration.

##### Communication / relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité

Être autonome en fonction d'une délégation par le Conseil d'administration définie lors de la prise de poste,

Réagir à l'imprévu et prendre des décisions urgentes,

Organiser et animer le travail en équipe avec des publics différents,

Organiser les délégations auprès de son équipe et assurer le suivi,

Faire partager le projet de l'ACI par l'ensemble de l'équipe,

Créer et maintenir des liens avec l'environnement (structures et institutionnels),

Mettre en œuvre une collaboration étroite avec l'ensemble des partenaires extérieurs et les autres structures du domaine de l'insertion.

##### Contribution, raison d'être de l'emploi

Optimiser le budget de l'ACI de façon à utiliser au mieux les financements, par la mise en place d'une gestion rigoureuse,

Être responsable de la réalisation des objectifs qualitatifs et quantitatifs fixés par le Conseil d'administration,

Assurer les débouchés de la production et la recherche de subventions nécessaires à l'équilibre économique de l'ACI,

Assurer l'évaluation des actions afin d'éclairer au mieux le Conseil d'administration et les partenaires,

Assurer une veille sur l'émergence des nouveaux besoins et proposer au Conseil d'administration de nouvelles actions.

## Article 9

### Responsable Administratif(ve) et Financier(e)

*Mod. par Avenant n° 26, 22 nov. 2019, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 25 sept., à l'exclusion des entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles modifié par la loi n° 2008-130 du 17 décembre 2008 - article 63<sup>(1)</sup>*

#### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*Solidaires.*

### Description de l'emploi-repère

Définition de l'emploi et nature de l'activité :

Au sein d'un ACI et dans le cadre de sa gestion le (la) responsable administratif(ve) & financier(e) travaille à l'exé-

---

cution et à la coordination de l'ensemble des travaux administratifs et comptables de la structure, dans le respect du projet de la structure.

Conditions, lieu et nature de l'activité :

L'activité s'exerce en structure Atelier et Chantier d'Insertion (ACI).

Le (la) responsable administratif(ve) & financier(e) peut être amené(e) à se déplacer en dehors de la structure.

Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être prérequis :

Diplôme professionnel de niveau 4 à 6 (BEP/bac pro/BTS, licence ou titre homologué de formation continue), ou un autre niveau avec une expérience de plusieurs années dans l'activité exercée.

Bonne connaissance des outils et processus de gestion RH, commerciale, comptable et financière. Bonne connaissance du cadre légal de l'insertion professionnelle.

Compétences et technicité :

- savoir coordonner des projets et des personnes ;
- savoir organiser et animer le travail en équipe ;
- maîtriser le montage de dossiers de subventions ou/et de conventionnements.
- maîtriser le secteur où s'exerce l'emploi ;
- maîtriser la technicité de l'emploi repère d'assistant(e) administratif(ve) et de comptable.

Traitement de l'information :

- réaliser des diagnostics techniques de gestion commerciale, administrative et financière et mettre en œuvre des préconisations ;
- prendre connaissance et faire respecter la réglementation en vigueur et les directives concernant la structure ACI dans le traitement administratif des dossiers des personnes ;
- suivre, le cas échéant, les conventionnements avec l'État et les collectivités ;
- assurer une veille sur l'ensemble des aspects liés à sa mission.

Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité :

- être autonome dans la coordination et la conduite de projets ;
- s'adapter pour travailler avec des publics variés ;
- assumer éventuellement la responsabilité d'une équipe administrative ;
- faire partager le projet de l'ACI par l'ensemble de l'équipe ;
- créer et maintenir des liens avec l'environnement (structurels et institutionnels) et les autres structures du domaine de l'insertion.

Contribution, raison d'être de l'emploi :

- Exercer par délégation du directeur (ou du président) la gestion administrative, financière ou des ressources humaines (congés, absences, formation).
- assurer l'évaluation des actions afin d'éclairer au mieux le (la) directeur(trice) ;
- assurer une veille sur l'émergence des nouveaux besoins et proposer au (à la) directeur (trice) de nouvelles actions ;
- aider le (la) directeur(trice) dans la prise de décision.
- participer à la recherche de financement.

### **Classification conventionnelle et rémunération**

Les coefficients conventionnels associés à cet emploi-repère, et permettant de déterminer le salaire minimum conventionnel au sens des articles 1.2.3 et 2.2 de la section 2 du titre V de la Convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion sont les suivants :

- Niveau A : 345
- Niveau B : 375
- Niveau C : 405

### **Article 10 Chargé(e) de mission(s) ou projet(s)**

*Mod. par Avenant n° 26, 22 nov. 2019, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 25 sept., à l'exclusion des entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles modifié par la loi n° 2008-130 du 17 décembre 2008 - article 63<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

---

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*Solidaires.*

### **Description de l'emploi-repère**

Définition de l'emploi et nature de l'activité :

Au sein d'un ACI et dans le cadre de son projet d'activité, le(la) chargé(e) de mission(s) ou projet(s) travaille au développement de tout ou partie des actions de la structure, dans le respect du projet de la structure en dehors des activités de production de la structure.

Conditions, lieu et nature de l'activité :

L'activité s'exerce en structure Atelier et Chantier d'insertion (ACI), et particulièrement de façon transversale, en mode de conduite de projets. Le(la) chargé(e) de mission(s) ou projet(s) peut être amené(e) à se déplacer en dehors de la structure.

Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être prérequis :

Diplôme professionnel de niveau 4 à 6 (BEP/bac pro/BTS, licence ou titre homologué de formation continue), ou un autre niveau avec une expérience de plusieurs années dans l'activité exercée. Maîtrise des techniques liées à sa mission. Bonne connaissance du cadre légal de l'insertion professionnelle.

Compétences et Technicité :

- Savoir initier et animer des projets ;
- Savoir animer un travail en équipe ;
- Maîtriser les domaines liés à la mission ou au projet qui lui est confié ;
- Maîtriser le secteur où s'exerce l'emploi ;

Traitement de l'information :

- Réaliser des diagnostics techniques ou d'accompagnement, définir et mettre en œuvre des préconisations ;
- Prendre connaissance et faire respecter la réglementation en vigueur et les directives concernant la structure ACI dans la conduite des missions et des projets ;
- Suggérer le cas échéant des pistes de financements.
- Assurer une veille dans le champ des projets conduits.

Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité :

- Conduire des projets ;
- S'adapter pour exercer sa mission dans le cadre d'une structure d'insertion par l'activité économique ;
- Communiquer sur les projets/missions de l'ACI ;
- Créer et maintenir des liens avec l'environnement de l'ACI (structurels et institutionnels), notamment par une collaboration étroite avec l'ensemble des partenaires extérieurs et les autres structures du domaine de l'insertion.

Contribution, raison d'être de l'emploi :

- Évaluer et animer la conduite des projets actuels de l'ACI et participer à l'émergence des projets nouveaux ;
- Accompagner les actions menées par des professionnels et/ou des bénévoles travaillant dans plusieurs domaines ou plusieurs sites d'intervention ;
- Assurer une veille sur l'émergence des nouveaux besoins et proposer au directeur de nouvelles actions ;
- Aider le (la) directeur(trice) dans la prise de décision ;
- Aider le (la) directeur(trice) dans sa recherche de financement ;
- Participer au développement de partenariats financiers, socio-économiques, de mécénats afin de soutenir le parcours des salariés en insertion.

### **Classification conventionnelle et rémunération**

Les coefficients conventionnels associés à cet emploi-repère, et permettant de déterminer le salaire minimum conventionnel au sens des articles 1.2.3 et 2.2 de la section 2 du titre V de la Convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion, sont les suivants :

- Niveau A : 315
- Niveau B : 345

## **Titre V**

### **Classification - Rémunérations**

*Mod. par Avenant n° 34, 15 avr. 2024, étendu par arr. 19 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter de son extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*Solidaires.*

(Avenant n° 34, 15 avr. 2024, étendu) Les dispositions relatives aux salariés (es) polyvalents (es) sont traitées à la section 1 et celles concernant les autres salariés à la section 2.

### **Section 1**

#### **Les salariés polyvalents et salariées polyvalentes**

(Avenant n° 34, 15 avr. 2024, étendu) Ces personnes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle concluent avec la structure d'insertion par l'activité économique ou plus largement de l'économie sociale et solidaire un contrat de travail pouvant avoir pour objet spécifique de contribuer à cette insertion.

Ce contrat de travail est régi par des dispositions légales particulières. Par conséquent, les dispositions conventionnelles qui sont appliquées à ces salariés sont également particulières et tiennent compte de l'objectif d'insertion poursuivi.

(Avenant n° 34, 15 avr. 2024, étendu) Ces salariés ont accès à des actions de suivi, d'accompagnement ou de formation déterminées en fonction de leurs besoins

(Avenant n° 34, 15 avr. 2024, étendu) Les emplois repère (Avenant n° 34, 15 avr. 2024, non étendu : les termes «emploi repère» sont remplacés par les termes «emplois repères»), fixés par la présente convention collective, décrivent le contenu professionnel de cet emploi.

#### **Article 1er**

##### **Classification**

(Avenant n° 34, 15 avr. 2024, étendu) Les personnes rencontrant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle embauchées dans le cadre du projet social de l'ACI ou plus largement par des structures de l'insertion par l'activité économique ou de l'économie sociale et solidaire occupent des postes rattachés à l'emploi repère «salarié(e) polyvalent(e)». Cet emploi repère fait l'objet d'un niveau unique.

#### **Article 2**

##### **Rémunération**

La rémunération minimale de l'emploi repère «salarié(e) polyvalent(e)» est prévue par les dispositions légales régissant leur contrat de travail, à savoir le SMIC.

#### **Article 3**

##### **Gestion des carrières**

*Mod. par Avenant n° 34, 15 avr. 2024, étendu par arr. 19 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter de son extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*Solidaires.*

Les salariés occupant un emploi repère «salarié(e) polyvalent(e)» ont vocation à être salariés par les Ateliers et Chantiers d'Insertion ou plus largement par des structures de l'insertion par l'activité économique ou de l'économie sociale et solidaire sur des périodes limitées dans le temps au regard de la raison d'être de leur emploi et de l'objectif poursuivi de renforcer leur insertion dans les autres secteurs d'activité. La notion de gestion de carrière au sein



---

même de la structure employeuse n'est donc pas toujours pertinente pour ce type d'emploi.

Pour les salariés rattachés à l'emploi repère «salariés polyvalents» et qui seraient embauchés sur de longues durées, une négociation sur le déroulement de carrière se tiendra entre les partenaires sociaux de la branche avant le 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour prendre en compte leurs spécificités au regard du présent article.

## **Section 2**

### **Les autres salariés**

#### **Article 1er**

##### **Classification conventionnelle**

*Mod. par Avenant n° 26, 22 nov. 2019, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 25 sept., à l'exclusion des entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles modifié par la loi n° 2008-130 du 17 décembre 2008 - article 63<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*Solidaires.*

Principe d'utilisation de la classification

Les fiches emploi repère, fixées par l'accord du 21 janvier 2009, décrivent le contenu professionnel des emplois.

Au sein de chaque emploi repère, les niveaux décrits ci-dessous permettent de différencier le niveau de responsabilité de l'emploi et le niveau d'expérience requis.

Ce sont les postes qui sont classifiés et non pas les personnes. Ce sont les besoins de la SIAE, du ou des ACI, et les tâches prévues pour un poste, et non pas les diplômes, les compétences ou les capacités du titulaire, qui déterminent le rattachement d'un poste à son niveau.

Chaque niveau d'emploi repère forme une classe conventionnelle à laquelle est rattaché le salarié qui tient le poste correspondant. La classe conventionnelle du salarié découle du rattachement de son poste.

#### **1.2**

##### **Définition des niveaux**

Les niveaux sont au nombre de 3. Ils sont définis de façon générique pour chaque groupe d'emplois repères concernés :

Le groupe des assistants techniques, des assistants administratifs, et des comptables,

Le groupe des encadrants techniques, pédagogiques et sociaux, et des accompagnateurs socio-professionnels,

Le groupe des coordinateurs et des directeurs.

##### **1.2.1**

##### **Les assistants techniques, les assistants administratifs, les comptables**

Au niveau A, l'emploi ne nécessite pas ou peu d'expérience professionnelle.

Il nécessite une capacité à exécuter des tâches prescrites, à rendre compte, à travailler sous la responsabilité d'autres personnes.

Le travail est organisé par d'autres personnes, et comporte des travaux d'exécution, pour la réalisation des tâches commandées et la mise en œuvre des procédures prescrites.

Au niveau B, l'emploi nécessite des compétences techniques spécifiques ou une expérience professionnelle.

Il nécessite une capacité à pouvoir prescrire des tâches et des modes opératoires de réalisation, en conseillant, si nécessaire, d'autres salariés.

Il nécessite d'être capable d'organiser son travail dans la réalisation des tâches commandées.

Au niveau C, l'emploi nécessite des compétences spécialisées et une expérience professionnelle.

Il nécessite une capacité à pouvoir prendre en charge un ensemble de processus, ou l'animation d'une équipe, ou la réalisation de tâches d'un niveau de complexité supérieur au niveau B.

Il nécessite de pouvoir développer de nouveaux modes opératoires.

---

### 1.2.2

#### **Les accompagnateurs socio-professionnels, les encadrants techniques, pédagogiques et sociaux**

Au niveau A, l'emploi nécessite un minimum d'expérience professionnelle ou de formation, pré requis de l'emploi-repère.

Au niveau B, l'emploi nécessite des compétences techniques spécifiques ou une expérience professionnelle.

Il nécessite la capacité à expliquer à d'autres les programmes de travail ou d'actions pour obtenir un résultat, ou à faire se développer du savoir être, ou à faire travailler ensemble des pairs.

Au niveau C, l'emploi nécessite des compétences spécialisées et une expérience professionnelle.

Il nécessite la capacité à mener une équipe, ou accompagner des salariés polyvalents de façon autonome notamment dans la conception des moyens mis en œuvre pour la réalisation de la mission.

Il comporte des missions transversales nécessaires au bon fonctionnement de l'ACI et à l'amélioration des parcours d'insertion.

### 1.2.3

#### **Les coordinateurs, les directeurs**

Au niveau A, l'emploi nécessite un minimum d'expérience professionnelle et de formation, pré-requis de l'emploi-repère, la capacité à conduire un projet, à superviser des équipes, à mener des activités en fonction d'objectifs ou d'enjeux stratégiques fixés préalablement.

Au niveau B, l'emploi nécessite des compétences spécifiques et une expérience professionnelle, la capacité à piloter des projets, à superviser des équipes, à superviser des activités, à proposer les projets pour préparer l'avenir, à représenter la SIAE à l'extérieur.

Une délégation permanente de responsabilités budgétaires ou organisationnelles ou hiérarchiques peut lui être accordée.

Au niveau C, l'emploi nécessite des compétences spécialisées et une expérience professionnelle significative. Il se caractérise par le niveau de complexité de la SIAE.

Le titulaire du poste dispose de délégations permanentes de responsabilités budgétaires, organisationnelles et hiérarchiques.

### 1.3

#### **Le statut «cadre»**

Ce statut est caractérisé par le fait de cotiser à une caisse de retraite complémentaire relevant du régime AGIRC. (Avenant n° 26, 22 nov. 2019, étendu) Il est attribué aux salariés dont la classe conventionnelle relève de l'emploi repère «Directeur», quel que soit le niveau et peut relever de l'emploi-repère Coordinateur de niveau C et également responsable administratif et financier de niveau C.

Il est convenu entre les parties signataires que les salariés bénéficiant, à la date de conclusion du présent accord, du statut de cadre bénéficieront du maintien de ce statut, alors même que le reclassement de leur poste, suite à la classification, les rattache à une classe conventionnelle non cadre, sauf refus écrit de leur part.

### 1.4

#### **La mise en place de la classification**

Pour la mise en place de la classification, une information préalable du personnel sera organisée par l'employeur d'une part et par les organisations syndicales représentatives, d'autre part. Le rattachement de chaque poste à un emploi repère et à un niveau est effectué par la Direction de la SIAE, après information et validation par l'instance statutaire compétente de la structure.

La classe conventionnelle correspondante est présentée individuellement à chaque salarié lors du premier entretien d'évaluation annuelle d'activité.

Le premier entretien doit être effectué dans les 9 mois qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord.

### 1.5

#### **La procédure de recours**

Les salariés qui s'estimeraient lésés au moment de la mise en place des nouvelles classifications peuvent contester par écrit, en adressant leur lettre à la Direction de la SIAE. Ils obtiendront une réponse écrite dans le mois suivant la réception de leur lettre.

S'ils contestent la réponse, ils peuvent être reçus en entretien par la Direction de la SIAE, dans le mois suivant leur demande d'entretien. Ils peuvent être accompagnés d'une personne choisie parmi les représentants du personnel, tout autre salarié de la SIAE ou un conseiller du salarié inscrit sur une liste.

En dernier lieu, s'ils contestent toujours leur classification, ils peuvent former un recours auprès de la Commission nationale de recours, dans les 3 mois suivant leur entretien avec la Direction.

La Commission nationale de recours est formée de 2 représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et d'autant de représentants du SYNESI, afin de respecter le caractère paritaire de la Commission. Elle est présidée par le SYNESI. La voix du président compte double, en cas d'égalité.

La Commission nationale de recours rend sa décision dans les 6 mois suivant le recours. La décision est définitive et s'impose aux parties.

## **Article 2**

### **Rémunération conventionnelle**

*(Pour les montants revalorisés de la valeur du point, voir la rubrique Salaires)*

*Mod. par Avenant n° 7, 10 avr. 2013, étendu par arr. 3 nov. 2016, JO 13 nov. à l'exception des entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles exclues de l'extension, applicable à la date de signature par les partenaires sociaux, pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

SYNEVI.

*Syndicat(s) de salariés :*

PSTE CFTD ;

FPSE CFTC.

*Mod. par Avenant n° 20, 19 nov. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill. , applicable au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

SYNEVI.

*Syndicat(s) de salariés :*

PSTE CFTD ;

FPSE CFTC.

### **2.1**

#### **Mode de détermination des salaires**

Les salaires mensuels des salariés sont déterminés en multipliant le coefficient de chaque salarié par la valeur du point. Ils sont payés sur 12 mois.

À la signature du présent accord, la valeur du point s'établit à 5,70 euros Elle sera revue ensuite lors des négociations annuelles obligatoires de branche. Cette valeur du point et ses révisions successives s'appliquent à tous les salariés.

Au moment de la mise en application du présent accord, le coefficient défini lors de l'entretien individuel est multiplié par la valeur du point. Le salaire obtenu est comparé au salaire mensuel brut moyen des 12 derniers mois du salarié (hors primes), 13<sup>ème</sup> mois éventuel et ancienneté comprises. Si les résultat obtenu est supérieur au salaire négocié lors de l'entretien, il sera mis en place, sur la fiche de paie, une rubrique indiquant «salaire différentiel» pour assurer le maintien du salaire sur la base des 12 mois précédents.

### **2.2**

#### **Les salaires minima conventionnels**

(Avenant n° 7, 10 avr. 2013, étendu) Les salaires minima conventionnels feront l'objet d'une négociation annuelle de branche. La branche examinera les données économiques et sociales telles que prévues aux dispositions de l'article L 2241-2 du Code du Travail

Chaque classe conventionnelle, formée par un niveau dans un emploi repère, bénéficie d'un salaire minimum conventionnel, déterminé par un coefficient minimum conventionnel.

**Coefficients minima conventionnels :**

	Coeff entrée
Assistant Technique A	250
Assistant Technique B	265
Assistant Technique C	280
Assistant Administratif A	250

	Coeff entrée
Assistant Administratif B	275
Assistant Administratif C	300
Comptable A	250
Comptable B	275
Comptable C	300
Accompagnateur A	280
Accompagnateur B	310
Accompagnateur C	340
Encadrant A	280
Encadrant B	310
Encadrant C	340
Coordinateur A	340
Coordinateur B	370
Coordinateur C	400
Directeur A	400
Directeur B	450
Directeur C	500

(Avenant n° 20, 19 nov. 2015, étendu)

Les coefficients conventionnels se situeront :

Emploi-Repère	Nouveau coefficient
Assistant Technique niveau A	255
Assistant Technique niveau B	270
Assistant Technique niveau C	285
Assistant Administratif niveau A	255
Assistant Administratif niveau B	280
Assistant Administratif niveau C	305
Comptable niveau A	255
Comptable niveau B	280
Comptable niveau C	305
Accompagnateur niveau A	285
Accompagnateur niveau B	315
Accompagnateur niveau C	345
Encadrant niveau A	285
Encadrant niveau B	315
Encadrant niveau C	345
Coordinateur niveau A	345
Coordinateur niveau B	375

Emploi-Repère	Nouveau coefficient
Coordinateur niveau C	405
Directeur niveau A	405
Directeur niveau B	455
Directeur niveau C	505

Afin de laisser aux SIAE le temps de s'adapter budgétairement, ces salaires minima conventionnels entreranno en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2013

### 2.3

#### Points d'ancienneté dans la classe conventionnelle

Tous les 3 ans, une garantie de progression salariale d'une valeur de 5 points d'ancienneté dans la classe conventionnelle est accordée à chaque salarié, quel que soit son emploi repère et son niveau. Ce comptage de l'ancienneté entrera en vigueur à compter du premier entretien annuel.

Lorsqu'un salarié change d'employeur au sein de la branche professionnelle en conservant la même classe conventionnelle, il conserve son ancienneté dans cette classe conventionnelle, à condition d'en informer l'employeur pendant la période d'essai.

Une rubrique spécifique «ancienneté» sera créée sur fiche de paie.

### Article 3

#### Gestion des carrières

Les salariés sont amenés à évoluer professionnellement :

Selon les évolutions des besoins et de l'organisation des SIAE, en changeant de niveau dans leur emploi repère,

Vers une autre SIAE ayant un besoin correspondant à leurs compétences,

En changeant de métier, donc d'emploi repère.

### 3.1

#### L'entretien annuel d'activité

Tous les ans, chaque salarié est reçu en entretien individuel par un supérieur hiérarchique.

L'entretien traite de 4 sujets :

La situation professionnelle actuelle du salarié : satisfaction/insatisfaction, pourquoi, quoi changer,...

La mesure de l'atteinte d'objectifs d'activité précédemment fixés,

La fixation de nouveaux objectifs d'activité,

La définition des besoins d'accompagnement pour atteindre ces objectifs (par exemple : encadrement interne, formation professionnelle, demande de bilan de compétences,...).

Il fait l'objet d'une formalisation écrite cosignée permettant de suivre l'évolution dans le temps (objectifs, besoins d'accompagnement,...).

### 3.2

#### Le bilan triennal de la situation professionnelle

Tous les 3 ans, à partir du premier entretien, l'entretien annuel d'activité est complété par un point sur l'évolution professionnelle et salariale de la personne :

Contrôle du bon rattachement du poste à son niveau d'emploi repère,

Souhaits d'évolution professionnelle du salarié,

Cursus de formation professionnelle à suivre pour y parvenir,

Reconnaissance financière des nouvelles compétences acquises depuis 3 ans.

Cette reconnaissance de la progression personnelle par les nouvelles compétences acquises se traduit financièrement par l'attribution de points :

Assistant technique : 3 points,

Assistant administratif, Comptable, Encadrant technique, pédagogique et social, Accompagnateur socio-professionnel : 5 points,

Coordinateur et Directeur : 7 points.

---

Ces points s'ajoutent au coefficient du salarié.

Un refus d'accorder tout ou partie de ces points doit être motivé par écrit.

Inversement, la direction de la SIAE a pu anticiper le bilan triennal, promouvoir le salarié et lui attribuer à l'avance au moins autant de points. Dans ce cas, le bilan triennal suivant a lieu 3 ans après la promotion.

### **3.3**

#### **La gestion des promotions (Voir également l'avis d'interprétation n° 5-14 du 9 juillet 2014, non étendu)**

Lorsqu'un salarié est promu d'une classe conventionnelle dans une autre au sein de sa SIAE, il bénéficie d'une période probatoire de 6 mois pour s'adapter à son nouveau poste.

Au terme de cette période probatoire, s'il est confirmé dans son nouveau poste, il bénéficie d'une augmentation de salaire, rétroactive à la date de prise du poste, qui ne peut être inférieure à 5 % du salaire de base (hors ancienneté et salaire différentiel). Alors son nouveau salaire est comparé au minimum conventionnel de sa nouvelle classe conventionnelle.

Si le salarié n'est pas confirmé dans le nouveau poste, il reprend un poste dans son ancienne classe conventionnelle.

### **Article 4**

#### **Renégociations de la classification**

Cette première classification est prévue pour une durée de cinq années à compter de sa mise en place effective au 1<sup>er</sup> janvier 2013. De nouvelles négociations s'ouvriront au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## **Titre VI**

## **Contrat de travail**

### **Section 1**

### **Recrutement**

#### **Article 1er**

#### **Égalité femmes/hommes et non discrimination**

Les employeurs porteurs d'Ateliers Chantiers d'Insertion respectent leurs obligations légales relatives à l'égalité Femmes/Hommes et à la non-discrimination notamment lors de la phase de recrutement. À ce titre, ils sont vigilants à mettre en place les procédures et outils nécessaires à un recrutement fondé exclusivement sur des critères légaux objectifs.

#### **Article 2**

#### **Mobilité interne**

Lorsqu'un recrutement est décidé par l'Atelier Chantier d'Insertion suite à une vacance de poste ou lors d'une création de poste, l'employeur en informe le personnel.

Les informations internes sur le poste disponible sont établies selon les règles propres à chaque ACI.

Les candidatures internes, reçues par écrit et répondant aux conditions requises devront être étudiées en priorité, viennent ensuite les candidatures externes.

La priorité sera notamment donnée aux salariés à temps partiel dans la structure, en cas de disponibilité d'un poste à temps plein correspondant aux compétences du salarié.

Une réponse écrite et motivée sera donnée aux candidatures internes qui ne seraient pas retenues dans la structure.

### **Section 2**

### **Conclusion du contrat de travail**

#### **Article 1er**

#### **Choix du contrat de travail**

Pour les emplois repères, autres que l'emploi repère «salariés polyvalents», le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. À ce titre et conformément au code du travail. Il peut être conclu pour un temps complet ou un temps partiel.

Toutefois, les contrats à durée déterminée peuvent être conclus conformément aux dispositions légales. Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, sont informés préalablement de toute embauche en contrat à durée

---

déterminée.

Pour l'emploi repère «salariés polyvalents» : en raison de la finalité de ces emplois, les contrats de travail à durée déterminée conclus dans le cadre de la politique de l'emploi sont des contrats généralement conclus sans caractère exclusif.

## **Article 2**

### **Établissement du contrat**

Le contrat de travail est conclu par l'employeur en la personne habilitée.

Un exemplaire de la convention collective sera tenu à la disposition des salariés.

#### **Contrat écrit :**

Le contrat de travail est établi par écrit, en deux exemplaires dont un est remis à chaque partie.

Le contrat comporte à minima les clauses obligatoires suivantes :

Parties au contrat

Date d'engagement

Durée et horaires de travail

Nature du contrat

Lieu de travail

Salaire de base et tous les éléments de la rémunération, y compris les avantages en nature

Définition de l'emploi, coefficient et niveau tels que prévus par les dispositions conventionnelles applicables

Durée de la période d'essai et conditions de son éventuel renouvellement

Conditions particulières de travail

La convention collective et/ou accords collectifs ainsi que les éventuels accords d'entreprises applicables

Secret professionnel et/ou discrétion professionnelle

Mention manuscrite «bon pour accord, lu et approuvé, daté, signé»

Et, le cas échéant, des clauses particulières telles que :

Mode de calcul des congés payés

Mise à disposition d'un ordinateur et / ou d'un téléphone portable

Mise à disposition d'un véhicule

L'existence et, le cas échéant, le contenu d'une délégation de pouvoir

Clause de non-concurrence

Clauses d'objectifs,

Clauses de mobilité

## **Section 3**

### **Contrat de travail à durée indéterminée**

#### **Article 1er**

##### **Période d'essai**

Pour les salariés recrutés sous contrat de travail à durée indéterminée. La période d'essai est fixée à 2 mois pour les employés et 4 mois pour les cadres.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée au plus équivalente à la période initiale.

#### **Article 2**

##### **Rupture du contrat de travail**

*Mod. par Avenant n° 8, 10 avr. 2013, étendu par arr. 3 nov. 2016, JO 13 nov. à l'exception des entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles exclues de l'extension, applicable à la date de signature par les partenaires sociaux, pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*PSTE CFDT ;*

## **2.1**

### **Pendant la période d'essai**

La rupture de la période d'essai peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Elle ne peut être fondée sur un motif économique.

## **2.2**

### **Démission**

La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié doit être faite de manière claire et non équivoque de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception. Le point de départ du préavis commence à courir à compter de la date de notification de la démission et résulte des durées légales.

#### **Existence et durée du préavis**

Le salarié démissionnaire doit à son employeur un préavis calculé en fonction des dispositions légales.

#### **Rémunération du préavis**

En cas de non réalisation du préavis, suite à une demande du salarié acceptée par l'employeur, celui-ci n'a pas à être rémunéré, de même en cas d'inexécution du préavis du fait du salarié sauf dispositions légales contraires.

## **2.3**

### **Licenciement**

L'employeur doit justifier d'une cause réelle et sérieuse pour tout licenciement.

Le salarié justifiant d'un an d'ancienneté à la date de notification du licenciement bénéficie d'un préavis minimum de 2 mois et d'une indemnité de licenciement égale à 1/4 de mois par année d'ancienneté, sauf en cas de faute grave ou lourde.

Le licenciement pour inaptitude physique répond à une procédure spécifique fixée par la loi. En cas de licenciement pour inaptitude physique, le montant de l'indemnité sera doublé.

Le licenciement économique répond à une procédure spécifique prévue par la loi.

(Avenant n° 8, 10 avr. 2013, étendu) L'indemnité de licenciement telle que prévue par la convention collective nationale des ACI s'appliquera selon l'ancienneté du salarié, sous réserve que cette indemnité conventionnelle reste plus favorable que l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article R 1234-2 du Code du Travail.

## **2.4**

### **Rupture conventionnelle homologuée**

La rupture conventionnelle homologuée est un mode de rupture du contrat de travail traduisant l'accord des parties pour rompre d'un commun accord le contrat de travail.

## **Article 3**

### **Suspension du contrat de travail**

Le contrat de travail peut être suspendu, notamment par différents événements d'ordre privé ou professionnel. Il s'agit d'une période où le contrat de travail, sans être rompu, cesse de produire tout ou partie de ses effets. La suspension du contrat de travail implique que lors de la reprise de l'exécution normale du contrat de travail, le salarié retrouve l'emploi qu'il a quitté temporairement ou un emploi similaire correspondant à ses compétences et un salaire au moins égal à celui correspondant à son emploi précédent ;

## **3.1**

### **Arrêts Maladie**

Il est rappelé que les salariés ne doivent faire l'objet d'aucune mesure défavorable liée à leur état de santé. À ce titre, l'employeur n'est pas en droit de licencier un salarié en raison de son état de santé.

Cependant, l'employeur sera en droit d'envisager le licenciement d'un salarié en cas d'absence répétées ou prolongées, perturbant le bon fonctionnement de la structure et nécessitant le remplacement définitif de l'intéressé.

## **3.2**

### **Accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle**

Ils sont régis par les dispositions légales et réglementaires, en vigueur.

## **Article 4**

### **Départ en retraite**

Le départ volontaire à la retraite comme la mise à la retraite par l'employeur constituent des modalités particulières de rupture du contrat de travail tant en ce qui concerne les conditions de ces ruptures que leurs conséquences.



---

Un employeur peut mettre un salarié à la retraite sous réserve de son accord dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés peuvent aussi avec l'accord de leur employeur, partir en retraite progressive dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Section 4**

### **Contrat de travail à durée déterminée**

Hors période d'essai, le contrat à durée déterminée et notamment ceux conclus dans le cadre de la politique de l'emploi, ne peuvent être rompus que dans des cas limitativement prévus par la loi.

## **Section 5**

### **Droit des couples concubins déclarés et des couples pacsés**

Pour toutes les dispositions de la convention collective, les couples concubins déclarés et les couples pacsés ont les mêmes droits que les couples mariés.

## **Section 6**

### **Congés**

La loi accorde aux salariés, dans certaines circonstances, des autorisations d'absences rémunérées ou non. Chacun de ces congés légaux obéit à des règles spécifiques.

#### **Article 1er**

##### **Congés annuels**

Les congés annuels et leur calcul sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **Article 2**

##### **Congés pour événements familiaux**

*(Voir également l'article 2.3 de l'accord du 20 septembre 2021 relatif à l'égalité professionnelle)*

Les congés pour événements familiaux suivants sont accordés, sans condition d'ancienneté ; ils remplacent les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- Quatre jours ouvrés pour le pacte civil de solidarité du salarié
- Quatre jours ouvrés pour le décès d'un enfant ;
- Quatre jours ouvrés pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité
- Deux jours ouvrés pour le décès d'un frère ou d'une sœur, du père, de la mère du salarié

Ces jours de congés devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils seront assimilés à du travail effectif.

Afin d'assurer le remplacement éventuel du salarié désirant bénéficier des congés familiaux, le salarié devra avertir son employeur au moins 15 jours à l'avance, excepté les cas de décès.

#### **Article 3**

##### **Congés pour enfant malade<sup>(1)</sup>**

*(1) Avis d'interprétation n° 4/12 du 26 juin 2012*

*(Étendu par arr. 26 mars 2013, JO 3 avr.)*

**Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

SYNESI.

*Syndicat(s) de salariés :*

FNAS CGT FO ;

PSTE CFTD ;

FPSE CFTC.

*Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 7 juillet 2010 repris au titre VI - section 6 - article 3 de la convention collective nationale des ACI signée le 31 Mars, réunis en Commission Paritaire Nationale d'interprétation le mardi 26 juin 2012 ont apporté la modification suivante au texte :*

*Il a été procédé à une interprétation complète de l'article 3*

*L'article L. 1225-61 du Code du Travail précise que «le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée de ce congé est de 3 jours par an portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou + âgés de moins de 16 ans».*

---

*Il a été convenu avec les partenaires sociaux que ce congé serait rémunéré, à hauteur des 2 premiers jours sur les 3 jours ou 5 jours éventuels. Ces journées d'absence sont accordées pour une année civile.*

*Ces absences pourront être prises par 1/2 journée.*

**1- Durée de l'accord**

*Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée*

**2- Dépôt de l'accord**

*Le présent avenant est déposé en 2 exemplaires, dont une version en support papier signé des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la Direction Générale du Travail.*

**3- Extension**

*L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires.*

*Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.*

*(Voir également l'article 2.3 de l'accord du 20 septembre 2021 relatif à l'égalité professionnelle)*

Il peut être accordé un congé supplémentaire rémunéré dans la limite de 2 jours par année civile, aux mères ou pères de famille pour soigner un enfant malade et âgé de moins de 16 ans, dont l'état a été médicalement constaté.

Ces cas doivent être motivés et justifiés par la présentation d'un certificat médical attestant de la présence de l'un des parents auprès de l'enfant malade. Ces absences peuvent être prises par demi-journée.

## **Titre VII**

### **Durée du travail**

La loi fixe les durées légales et maximales du travail et réglemente les repos et jours fériés.

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine.

### **Section 1**

#### **Enregistrement du temps de travail**

L'employeur doit établir un suivi des heures de travail effectuées pour tous les salariés à temps complet et à temps partiel. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en forfait jours, l'employeur doit établir un suivi du nombre de jours de travail effectué.

Le suivi des heures ou des jours peut être effectué par le salarié soit sous forme auto-déclarative ou par tout autre moyen, mis en place par l'employeur et signé par les deux parties.

### **Section 2**

#### **Organisation de la journée de travail**

##### **Article 1er**

Pour les salariés à temps complet, la journée de travail peut être continue ou discontinue.

##### **Article 2**

La durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail ne peut être inférieure à 12 heures consécutives dans la semaine de travail.

##### **Article 3**

L'amplitude maximum de la journée de travail est de 10 heures. Dans le cadre des articles 3121-15 et suivants du code du travail, elle peut être portée à 12 heures.

##### **Article 4**

Selon l'article L. 3121-33 lorsque le temps de travail au cours d'une journée atteint 6 heures, pauses non comprises, le salarié doit bénéficier d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes.

### **Section 3**

#### **Organisation hebdomadaire du travail**

La durée hebdomadaire de travail peut être répartie de manière égale ou inégale jusqu'à 6 jours par semaine.

---

## Section 4

### Heures supplémentaires

#### Article 1er

*Mod. par Avenant n° 9, 10 avr. 2013, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr., applicable à la date de signature par les partenaires sociaux, pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions<sup>(1)</sup>*

##### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*PSTE CFTD ;*

*FPSE CFTC.*

L'employeur peut être amené à demander au salarié d'effectuer des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires (sauf dérogation, notamment en cas d'aménagement de la durée du travail). Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile.

(Avenant n° 9, 10 avr. 2013, étendu) Conformément à l'article L 3121-25 du Code du Travail, les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

#### Article 2

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié

#### Article 3

Les heures supplémentaires feront l'objet soit d'un repos compensateur équivalent soit d'une rémunération, après accord entre les deux parties (employeur/salarié). La majoration des heures supplémentaires est celle prévue par la loi.

#### Article 4

Les heures supplémentaires donnant lieu à un Repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

#### Article 5

Toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel donne droit, en plus des majorations prévues en contrepartie des heures supplémentaires, à une contrepartie obligatoire en repos. Cette contrepartie obligatoire en repos est fixée à 50 % pour les ateliers et chantiers d'insertion de 20 salariés au plus et à 100 % pour les ateliers et chantiers d'insertion de plus de 20 salariés. Cette contrepartie obligatoire en repos peut être prise en journée ou en demi-journée.

## Section 5

### Aménagement de la durée du travail

*Mod. par Avenant n° 9, 10 avr. 2013, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr., applicable à la date de signature par les partenaires sociaux, pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions<sup>(1)</sup>*

##### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*PSTE CFTD ;*

*FPSE CFTC.*

(Avenant n° 9, 10 avr. 2013, étendu) La structure peut prévoir par accord d'entreprise de répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

En l'absence d'accord collectif en matière d'aménagement du temps de travail, la structure peut organiser un tel aménagement dans les conditions fixées par les articles D. 3122-7-1 à D 3122-7-3 du Code du Travail : la durée peut alors être organisée sous forme de période de travail d'une durée de 4 semaines au plus pour chacune

---

### Article 1er

*(Phrase exclue de l'extension par arr. 31 oct. 2012, JO 8 nov.) Il sera fait application des articles D. 3122-7-1 à D. 3122-7-3 pour les conditions d'aménagement du temps de travail*

Chaque employeur établira le programme indicatif de la variation de la durée de travail et le soumettra pour avis soit aux CE ou à défaut aux Délégués du Personnel.

Les salariés seront prévenus de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

La durée du travail peut être aménagée sur une période correspondant à l'année civile dans la limite de 1607 heures par an et répondra aux obligations du Code du Travail, à savoir : – 48 heures hebdomadaires maximum et – 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives, au maximum

### Article 2

L'aménagement de la durée du travail peut être révisé en cours de période, sous réserve d'un délai de prévenance des salariés de 7 jours ouvrés.

### Article 3

À la fin de la période de référence, si le calcul des heures de travail fait apparaître un solde d'heures supplémentaires en faveur du salarié, ces heures donneront lieu à des contreparties telles que définies aux articles 3, 4 et 5 de la section 4 de ce présent chapitre.

### Article 4

Conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période :

Il sera mis en place un suivi du temps de travail qui devra permettre un décompte fiable au terme de la période considérée des heures effectuées et un point sera fait sur les heures supplémentaires éventuellement imputables sur le contingent annuel.

## Section 6

### Temps de travail des Salariés à Temps Partiel

#### Article 1er

Les salariés à temps partiels pourront bénéficier de l'aménagement de la durée du travail. Il sera fait obligation à l'employeur de préciser à chaque salarié ses horaires de travail dans un cadre contractuel.

Le contrat de travail devra prévoir les cas et la nature selon lesquelles les horaires de travail de chaque journée peuvent être modifiées :

Ainsi il sera remis un nouveau planning signé par les 2 parties dans les cas :

- de remplacement pour absence d'un salarié, absent pour une durée supérieure à 7 jours ouvrés,
- de surcroît d'activité temporaire,
- de développement d'une nouvelle activité ou d'un nouveau projet

#### Article 2

Conformément à l'article 3123-16 du Code du Travail, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

#### Article 3

##### Égalité de traitement

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés travaillant à temps complet.

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés français et étrangers dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations et déroulement de carrière et dans l'exercice des droits syndicaux. Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

Les salariés à temps partiel perçoivent une rémunération proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'ACI, compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté. Leur rémunération est calculée au prorata du temps de présence par rapport à l'horaire légal mensuel de 151,67 heures, pour un temps plein.

---

#### **Article 4**

##### **Priorité d'accès**

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein, de même que les salariés à temps plein qui désirent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, dans le même ACI, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

#### **Article 5**

Les salariés à temps partiels peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée mensuelle inscrite au contrat de travail.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié à temps partiel à un niveau égal à la durée légale du travail, soit 35 heures.

#### **Article 6**

Il n'existe pas d'heures supplémentaires pour les salariés à temps partiel.

#### **Article 7**

Les heures complémentaires sont rémunérées au taux horaire contractuel normal, sans majoration et ne peuvent être remplacées par un repos, toutefois chacune des heures complémentaires effectuées au delà du dixième de la durée contractuelle donne droit à une majoration de salaire de 25 %.

#### **Article 8**

Chaque modification de la durée du travail fera l'objet d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

### **Section 7**

#### **Temps de travail des Cadres**

##### **Article 1er**

Convention de forfait : une convention de forfait de 218 jours par an pourra être conclue avec les salariés dont le rythme de travail ne peut, en raison de leur mission, être soumis à l'horaire collectif de travail de l'entreprise ou du service qu'ils dirigent ou ceux dont la durée du temps de travail ne peut 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 ;

##### **Article 2**

Entrent dans le champ de ces définitions les salariés relevant de l'emploi repère «Directeur» et éventuellement «Coordinateur C» lorsqu'il a un statut de cadre.

##### **Article 3**

L'application de cette disposition est subordonnée à l'acceptation, par écrit, du salarié, dans le cadre d'une convention individuelle de forfait.

### **Section 8**

#### **Temps de trajet pour se rendre sur son lieu de travail**

Il sera fait application des dispositions législatives en vigueur.

### **Section 9**

#### **Temps de trajet entre 2 lieux de travail**

Ce temps est assimilé à du temps de travail effectif et est rémunéré

### **Section 10**

#### **Temps de repas**

Le temps de repas ne constitue pas du travail effectif, ce temps n'est pas rémunéré et n'est pas comptabilisé, sauf si un salarié reste à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

---

La journée de travail est coupée par un repos minimum de trente minutes.

## **Section 11**

### **Temps d'habillage et de déshabillage**

Si le port d'une tenue de travail est imposé par l'entreprise, le temps d'habillage et de déshabillage sera assimilé à du temps de travail effectif. Le contrat de travail devra prévoir cette clause aux conditions particulières.

## **Section 12**

### **Travail exceptionnel les jours de repos et les jours fériés**

Il sera fait application des dispositions législatives en vigueur.

## **Section 13**

### **Travail exceptionnel entre 21 heures et 6 heures**

*Mod. par Avenant n° 9, 10 avr. 2013, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr., applicable à la date de signature par les partenaires sociaux, pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*PSTE CFDT ;*

*FPSE CFTC.*

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit. Le travail de nuit obéit aux dispositions des articles L. 3122-29 à L. 3122-49 du Code du travail

## **Titre VIII**

### **Régimes de retraite**

#### **Article 1er**

Tous les salariés doivent être affiliés à un régime de retraite complémentaire.

#### **Article 2**

Les taux contractuels de cotisations pour la retraite complémentaire sont régis par les dispositions légales.

#### **Article 3**

L'ouverture des droits à la retraite est fixée par les dispositions légales et conventionnelles.

## **Titre IX**

### **Régime de prévoyance**

*Accord du 17 juin 2010*

*(Avertissement : La numérotation du Titre IX correspond à celle de l'accord du 17 juin 2010 qui inclut un article 1<sup>er</sup> relatif à son champ d'application)*

*Mod. par Avenant n° 1, 13 févr. 2012, non étendu, applicable au 1<sup>er</sup> avr. 2012<sup>(1)</sup>*

#### **Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*PSTE CFDT ;*

*FPSE CFTC.*

*Mod. par Avenant n° 2, 13 janv. 2012, non étendu, applicable au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

#### **Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

---

SYNESI.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC.

Mod. par Avenant n° 22, 28 juin 2017, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2017<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

PSTE CFDT.

Avenant n° 32, 18 avr. 2023, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2023<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SyNESI.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

FO ;

Solidaires.

Mod. par Avenant n° 35, 26 nov. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 18 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO.

## Préambule

Reconnus par la loi du 18 janvier 2005 et définis par l'article L. 5132-15 du code du travail, les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) ont pour objet d'assurer l'accueil, l'embauche et la mise au travail sur des actions collectives des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

Les ACI associent à la fois une dimension de production dans une démarche d'utilité sociale et une dimension de progression des personnes grâce à un accompagnement en situation de travail, une pédagogie et une formation appropriées. Par ailleurs, les personnes accueillies dans les ACI disposent d'un contrat de travail et deviennent des salariés à part entière.

Les ACI s'inscrivent dans le cadre des politiques de l'emploi et contribuent également aux politiques de développement territorial.

Les signataires du présent accord ont souhaité faire bénéficier l'ensemble des salariés des ACI, personnels permanents comme personnels accompagnés dans un parcours socioprofessionnel, d'un régime de prévoyance collectif adapté aux spécificités de la Branche.

## Article 1 Champ d'application

L'ensemble des accords collectifs conclus par le Synesi et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit : «Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadre et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quel que soit la nature et la durée de ce contrat, des Ateliers et Chantiers d'Insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du Code du travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les D.O.M.»

## Article 2 Organismes assureurs et gestionnaire (Termes exclus de l'extension par arr. 31 oct. 2012, JO 8 nov.) du régime conventionnel

Les signataires du présent accord ont souhaité mettre en place un régime de prévoyance professionnel et en organisent la couverture en désignant les organismes assureurs suivants : Pour assurer la mutualisation des garanties Décès - Invalidité Absolue et Définitive, Incapacité Temporaire de Travail, Invalidité et Incapacité Permanente Professionnelle :

---

— L'Union Nationale de la Prévoyance de la Mutualité Française (U.N.P.M.F.), organisme relevant du livre II du Code de la Mutualité,

Co-assureur de 60 % des garanties ci-dessus et apériteur,

et

— Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale,

Co-assureur de 40 % des garanties ci-dessus.

Pour assurer la mutualisation des garanties rente éducation et rente de conjoint :

— L'Organisme Commun des Institutions de Rentes et de Prévoyance (O.C.I.R.P.), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale.

*(Al. exclu de l'extension par arr. 31 oct. 2012, JO 8 nov.) La gestion de l'ensemble des risques est déléguée à la Mutuelle Chorum, mutuelle relevant du livre II du code de la Mutualité, qui assure la mise en place du régime.*

Les relations avec les organismes assureurs sont définies par un contrat de garanties collectives, annexe au présent accord.

## **Article 2 bis Bénéficiaires du régime**

*Mod. par Avenant n° 35, 26 nov. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 18 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*FO.*

Le régime de prévoyance est applicable à l'ensemble des salariés dans les conditions fixées aux articles 3 et 4 du présent titre.

Pour l'application du présent titre, les «Cadres» sont les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, conformément à l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC délivré pour la branche professionnelle des Ateliers et Chantiers d'Insertion.

Les «non-cadres» sont les salariés ne remplissant pas les conditions précitées.

## **Article 3 Mise en œuvre du régime**

L'adhésion des employeurs relevant du champ d'application de la Convention Collective des Ateliers et Chantiers d'Insertion et l'affiliation des salariés auprès des organismes assureurs désignés ont un caractère obligatoire :

— à compter de la date d'effet du présent accord pour les adhérents au syndicat d'employeurs signataire,

— au 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au JO, pour les ACI non adhérents au syndicat d'employeurs signataire.

Toutefois, les entreprises ayant mis en œuvre un régime de prévoyance collectif obligatoire, offrant des garanties supérieures, pour l'ensemble des personnels concernés et ce avant la date de signature du présent accord, pourront conserver leur contrat.

Par ailleurs, pour permettre aux ACI couverts avant la prise d'effet du présent accord par un contrat de prévoyance de rejoindre le régime mutualisé, il est prévu une période transitoire allant jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle intervient l'obligation de mise en œuvre du régime pour adhérer aux organismes assureurs désignés.

## **Article 4 Garanties du régime de prévoyance**

*Mod. par Avenant n° 2, 13 janv. 2012, nonétendu, applicable au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

### **Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*PSTE CFDT ;*

*FPSE CFTC.*

*Mod. par Avenant 15, 18 févr. 2014, étendu par arr. 6 déc. 2016, JO 11 déc., applicable à compter du premier jour*



---

du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*PSTE CFDT ;*

*FPSE CFTC.*

*Mod. par Avenant n° 22, 28 juin 2017, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2017<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFE CGC ;*

*PSTE CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 32, 18 avr. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill. et modifié par arr. 28 juill. 2023, JO 5 août, à l'exclusion des entités soumises à agrément, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2023<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SyNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO ;*

*Solidaires.*

**Ce régime recouvre pour les salariés non cadres les garanties suivantes :**

- garantie décès - I.A.D. ;
- garantie rente éducation ;
- garantie invalidité ;
- garantie incapacité temporaire de travail ;

Les garanties Décès/IAD, rente éducation, Invalidité et Incapacité Permanente Professionnelle de Travail sont ouvertes aux salariés non cadres dûment affiliés sans condition d'ancienneté.

**Ce régime recouvre pour les salariés cadres les garanties suivantes :**

- garantie décès - I.A.D. ;
- garantie rente éducation ;
- garantie rente de conjoint ;
- garantie invalidité ;
- garantie incapacité temporaire de travail ;

Les garanties Décès/IAD, rente éducation, rente de conjoint, Invalidité et Incapacité Permanente Professionnelle de Travail sont ouvertes aux salariés cadres dûment affiliés sans condition d'ancienneté.

La garantie Incapacité Temporaire de Travail est ouverte aux salariés non cadres et cadres dûment affiliés sous condition d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

**4.1**

**Garantie capital Décès - Invalidité Absolue et Définitive (I.A.D.)**

**4.1.1**

**(Avenant n° 32, 18 avr. 2023, étendu) Capital de base - ensemble du personnel**

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, les organismes assureurs versent au(x) bénéficiaire(s) un capital dont le montant est déterminé comme suit : quelle que soit la situation de famille, 250 % du salaire brut annuel.

**4.1.2**

**(Avenant n° 32, 18 avr. 2023, étendu) Indemnité forfaitaire pour frais d'obsèques - ensemble du personnel**

En cas de décès du salarié, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques et sur présentation des justificatifs, une indemnité forfaitaire pour frais d'obsèques d'un montant égal à un plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès. Cette indemnité est limitée aux frais d'obsèques réellement engagés. Cette indemnité se cumule avec le capital de base versé en cas de décès.

#### 4.1.3 Dévolution du capital décès

Les bénéficiaires du capital lors du décès de l'assuré sont la ou (les) personne(s) ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part de l'assuré auprès de l'organisme ayant recueilli l'adhésion.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :

- 1) au conjoint marié, au pacsé, au concubin, selon les définitions prévues au contrat de garanties collectives ;
- 2) à défaut aux enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales ;
- 3) à défaut aux parents, par parts égales ;
- 4) à défaut, aux grands-parents, par parts égales ;
- 5) à défaut aux héritiers conformément aux principes du droit des successions ;

#### 4.1.4 Invalidité Absolue et Définitive (I.A.D.)

Par assimilation, dès lors qu'un salarié est reconnu par le régime de base en état d'invalidité de 3<sup>ème</sup> catégorie ou atteint d'une Incapacité Permanente Professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 80 %, les capitaux décès (base et additionnel pour les cadres) sont versés par anticipation à la demande de l'intéressé, ce qui met fin à la garantie décès de l'assuré.

#### 4.2 (Avenant n° 22, 28 juin 2017, étendu) Garantie Rente éducation - ensemble du personnel

(Avenant n° 32, 18 avr. 2023, étendu) En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive d'un salarié, telle que définie ci-dessus, les organismes assureurs verseront au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant est fixé à :

Jusqu'au 11<sup>e</sup> anniversaire : 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès

Du 11<sup>e</sup> au 18<sup>e</sup> anniversaire : 15 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès

Du 18<sup>e</sup> au 26<sup>e</sup> anniversaire si poursuite d'études ou événements assimilés : 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

Rente complémentaire d'orphelin :

En cas de décès du conjoint de l'assuré *non remarié* (Termes exclus de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc.), du concubin, ou du partenaire du PACS, survenant simultanément ou postérieurement à celui de l'assuré (dans ce cas lorsque le décès est survenu dans la même année), il est versé à chaque enfant à charge, une allocation complémentaire annuelle égale à :

— 100 % de la rente servie à titre principal.

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'Invalidité Absolue et Définitive met fin à la garantie.

#### 4.3 Garantie Rente viagère de conjoint - salariés cadres uniquement

En cas de décès ou d'Invalidité Absolue et Définitive d'un salarié, les organismes assureurs versent une rente au profit du conjoint, ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin du salarié cadre dont le montant annuel est égal à :

— 10 % du salaire du salaire brut annuel de référence limité à la tranche A du salaire

#### 4.4 Garantie Incapacité Temporaire de Travail - Ensemble du personnel

(Avenant n° 32, 18 avr. 2023, étendu) Les salariés en arrêt de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident d'ordre professionnel ou non, justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'arrêt de travail, bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle du régime de base versée par les organismes assureurs et définit comme suit : 25 % du salaire brut (prestations brutes versées par le régime de base non comprises).

En tout état de cause, le total perçu par le salarié (prestations du régime de base, éventuel salaire à temps partiel, pension de retraite et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net à payer d'activité.

Point de départ et durée de l'indemnisation :

L'indemnisation est servie en relais des obligations minimales de maintien de salaire mises à la charge de l'employeur au titre de l'article 7 de la Loi du 19 janvier 1978 modifié par l'article 5 de l'Accord National Inter-professionnel du 11 janvier 2008.

Les prestations sont versées jusqu'au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail au plus tard.

---

#### 4.5

##### **(Avenant n° 32, 18 avr. 2023, étendu) Garantie Invalidité - Incapacité permanente professionnelle IPP - Ensemble du personnel**

En cas de reconnaissance par le régime de base d'un état d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle suite à un accident du travail, les organismes assureurs versent à l'intéressé une rente nette dont le montant, sous déduction du régime de base (prélèvements sociaux retranchés) s'établit comme suit :

- Invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie : rente nette de 48 % du salaire net à payer avant impôt
- Invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie : rente nette de 85 % du salaire net à payer avant impôt ;
- Taux d'incapacité permanente professionnelle «n» compris entre 33 % et moins de 66 % : rente nette =  $(3n/2) \times 85 \%$  du salaire net à payer avant impôt
- Taux d'incapacité permanente professionnelle supérieure ou égale à 66 % : rente nette de 85 % du salaire net à payer avant impôt.

n = taux d'incapacité reconnu par le régime de base

En tout état de cause, le total perçu par le salarié (prestations du régime de base, éventuel salaire à temps partiel, pension de retraite et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net à payer en activité avant impôt.

#### 4.6

##### **(Avenant n° 32, 18 avr. 2023, étendu) Salaire de référence**

Pour l'ensemble des garanties, lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations, y compris les éventuels éléments variables de la rémunération.

En cas d'arrêt de travail au cours de cette période, le salaire est entièrement reconstitué.

Lorsque le salarié a bénéficié d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) au cours de la période de référence, le salaire servant de base au calcul des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur et ayant été soumis à cotisation au titre du contrat.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini pour chacune des garanties comme suit :

##### 4.6.1

###### **Garanties décès-IAD, rente éducation et rente de conjoint**

Le salaire de référence est le salaire brut fixe (majoré des éventuels éléments variables de la rémunération) versé par l'employeur au salarié ayant donné lieu au paiement des cotisations au cours des 12 mois civils d'activité précédant la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations.

##### 4.6.2

###### **Garanties incapacité temporaire de travail**

Le salaire de référence est le salaire brut fixe (majoré des éventuels éléments variables de la rémunération) versé par l'employeur au salarié ayant donné lieu au paiement des cotisations au cours des 12 mois civils d'activité précédant la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations (indemnités journalières versées par la Sécurité sociale ou la mutualité Sociale Agricole, non comprises).

##### 4.6.3

###### **Garanties invalidité, incapacité permanente professionnelle**

Le salaire de référence est le salaire net à payer avant impôt fixe (majoré des éventuels éléments variables de la rémunération) versé par l'employeur au salarié ayant donné lieu au paiement des cotisations au cours des 12 mois civils d'activité précédant la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations (sous déduction des rentes ou pensions versées par la Sécurité sociale ou la Mutualité Sociale Agricole, prélèvements sociaux retranchés).

#### 4.7

##### **(Avenant n° 32, 18 avr. 2023, étendu) Remise de la notice d'informations aux salariés**

Conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de signature du présent avenant, les organismes assureurs établissent une notice qui définit les garanties souscrites par contrat ou adhésion à un règlement et leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque. Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances, des exclusions ou limitations de garantie ainsi que les délais de prescription. L'employeur est tenu de remettre cette notice à chaque salarié. Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des salariés, l'employeur est également tenu d'informer chaque salarié en remettant la notice établie à cet effet par l'organisme de prévoyance, La preuve de la remise de la notice au salarié et de l'information relatives aux modifications contractuelles incombe à l'employeur.

## Article 5 Cotisations

*Mod. par Avenant n° 1, 13 févr. 2012, nonétendu, applicable au 1<sup>er</sup> avr. 2012<sup>(1)</sup>*

### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*PSTE CFDT ;*

*FPSE CFTC.*

*Mod. par Avenant n° 22, 28 juin 2017, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2017<sup>(1)</sup>*

### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFE CGC ;*

*PSTE CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 32, 18 avr. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill. et modifié par arr. 28 juill. 2023, JO 5 août, à l'exclusion des entités soumises à agrément, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2023<sup>(1)</sup>*

### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SyNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO ;*

*Solidaires.*

## 5.1 Taux et répartition

Les taux de cotisation exprimés en pourcentage du salaire brut intègrent les frais de gestion et le coût du maintien des garanties décès, rente éducation, rente de conjoint, Invalidité et IPP, tel que prévu à l'article 6 ci-après ainsi que la reprise des sinistres en cours conformément aux modalités de l'article 7.2 du présent accord et sont fixés comme suit :

### Salariés Cadres

(Avenant n° 22, 28 juin 2017, étendu)

Conformément aux obligations définies à l'article 7 de la convention collective nationale de 1947, la répartition des cotisations entre employeur et salarié est fixée comme suit.

Salariés cadres		
	TA	TB
Décès / IAD de base	0,24 %	0,24 %
Décès / IAD additionnel	0,50 %	-
Rente éducation	0,24 %	0,24 %
Rente de conjoint	0,32 %	-
Invalidité - IPP	0,24 %	0,24 %
Total	1,54 %	0,72 %
ITT (*)	0,34 %	0,34 %
Total	1,88 %	1,06 %

Les tranches A et B sont déterminées de la manière suivante :

- la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale,
- la tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche

A et 4 fois ce plafond.

### Salariés Non cadres

Répartition : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Salariés non cadres	
	TA / TB
Décès / IAD	0,24 %
Rente éducation	0,24 %
Invalidité - IPP	0,24 %
Total	0,72 %
ITT (*)	0,34 %
Total	1,06 %
(*) base de cotisation : masse salariale du personnel ayant au moins un an d'ancienneté.	

La répartition des cotisations entre l'employeur et les salariés s'effectue selon les mêmes modalités que celles prévues dans l'Accord du 17 juin 2010.

## 5.2

### (Avenant n° 32, 18 avr. 2023, étendu) Montant des taux de cotisations

#### Salariés cadres

#### Part totale (employeurs et salariés) en pourcentage

Garantie	Employeur		Salarié		Total	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Capital décès / IAD	0,74	0,12		0,12	0,74	0,24
Rente éducation	0,24	0,12		0,12	0,24	0,24
Rente de conjoint	0,33				0,33	
Invalidité - IPP	0,19	0,12	0,05	0,12	0,24	0,24
Total	1,50	0,36	0,05	0,36	1,55	0,72
ITT (*)	0,17	0,17	0,17	0,17	0,34	0,34
Total	1,67	0,53	0,22	0,53	1,89	1,06
(*) Base de cotisation : masse salariale des salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté						

#### Salariés non-cadres

#### Part totale (employeurs et salariés) en pourcentage

Garantie	Employeur T1 / T2	Salarié T1 / T2	Total T1 / T2
Capital décès / IAD	0,12	0,12	0,24
Rente éducation	0,12	0,12	0,24
Invalidité - IPP	0,12	0,12	0,24
Total	0,36	0,36	0,72
ITT (*)	0,17	0,17	0,34

Garantie	Employeur T1 / T2	Salarié T1 / T2	Total T1 / T2
Total	0,53	0,53	1,06
(*) Base de cotisation : masse salariale des salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté			

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est le salaire annuel brut total soumis aux cotisations de sécurité sociale (y compris primes, gratifications et rappels de salaires dus sur la période), pris en compte dans la limite des tranches mentionnées aux conditions particulières.

On entend par :

Tranche 1 : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;

Tranche 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la sécurité sociale et 4 fois ce plafond.

## Article 6 Maintien des garanties

*Mod. par Avenant n° 32, 18 avr. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill. et modifié par arr. 28 juill. 2023, JO 5 août, à l'exclusion des entités soumises à agrément, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2023<sup>(1)</sup>*

### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SyNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO ;*

*Solidaires.*

### Article 6.1

#### Portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien du régime prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application. Notamment, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime prévoyance des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

À défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

### Article 6.2

#### Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation

Conformément au bulletin officiel de la sécurité sociale applicable à la date de signature du présent avenant, lorsque les contrats de travail de certains salariés sont suspendus qu'elle qu'en soit la cause et que les salariés concernés sont indemnisés pendant cette période, les garanties de prévoyance sont maintenues.

Dans le cas où le salarié bénéficie soit d'un maintien de salaire, total ou partiel, soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, le bénéfice de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire mises en place dans l'entreprise doit être maintenu pour les salariés et, le cas échéant, pour leurs ayants droit.

Dans le cas du versement par l'employeur d'un revenu de remplacement les garanties de prévoyance doivent être maintenues. Cela concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que les périodes de congé rémunéré par l'employeur (congé de reclassement, congé de mobilité...) ;

---

Pour conserver le caractère collectif des garanties proposées par l'entreprise, la contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie objective dont relève le salarié au moment de la suspension doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée (sauf s'il est prévu un maintien de la garantie à titre gratuit).

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit également acquitter la part salariale de la contribution, calculée selon les règles prévues par le régime. Si l'acte instituant les garanties dans l'entreprise prévoit que la garantie est maintenue à titre gratuit, il n'y a pas de contribution salariale.

Néanmoins, l'application d'une répartition du financement des garanties entre l'employeur et le salarié plus favorable pour les seuls salariés dont le contrat est suspendu ne remet pas en cause le caractère collectif et obligatoire de ces garanties.

## **Article 7**

### **Définition et prise en charge des sinistres en cours**

#### **7.1**

##### **Définition des sinistres en cours**

Sont considérées comme «sinistres en cours» les personnes se trouvant dans l'une des situations suivantes à la date de prise d'effet du contrat :

- les salariés en arrêt de travail, en mi-temps thérapeutique, en invalidité ou incapacité permanente indemnisés à ce titre par le régime de base,
- les salariés et anciens salariés qui bénéficient de prestations périodiques complémentaires aux prestations du régime de base au titre d'un précédent contrat de prévoyance collective souscrit par l'entreprise,
- les bénéficiaires de rentes éducation ou de rente de conjoint en vertu d'un précédent contrat de prévoyance collective souscrit par l'entreprise.

#### **7.2**

##### **Prise en charge des sinistres en cours**

Les Ateliers et Chantiers d'Insertion devront déclarer aux organismes assureurs les personnes présentant à la date de prise d'effet du contrat, une situation de sinistres en cours au sens du paragraphe 7.1.

Ces déclarations ont pour objet de permettre aux organismes assureurs d'organiser, conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, la prise en charge de ces personnes identifiées par les souscripteurs et dûment déclarées, selon les modalités décrites ci-après :

- indemnisation intégrale (indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rentes éducation, rente de conjoint et capitaux décès) pour les salariés en incapacité ou invalidité indemnisés à ce titre par le régime de base dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent,
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rentes éducation et rente de conjoint, en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non,
- l'éventuel différentiel de garanties décès en cas d'indemnisation moindre par un assureur antérieur, d'un salarié dont le contrat de travail n'est pas rompu,
- le maintien des garanties décès pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2002, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas prévu par le contrat antérieur *et que les provisions mathématiques constituées (9/10<sup>èmes</sup>) soient transférées. (Termes exclus de l'extension par arr. 31 oct. 2012, JO 8 nov.)*

Pour les entreprises non précédemment assurées auprès de U.N.P.M.F./Médéric Prévoyance qui viendraient à rejoindre le régime conventionnel, postérieurement à la date d'obligation de l'adhésion, *au plus tard après le 1<sup>er</sup> janvier 2012 (Termes exclus de l'extension par arr. 31 oct. 2012, JO 8 nov.)*, une pesée spécifique du risque représenté par ces entreprises sera réalisée.

Dans ce cas, les organismes assureurs désignés calculeront la prime, à la charge du souscripteur, nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime conventionnel.

## **Article 9**

### **Prise d'effet, durée et dénonciation de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Il pourra être dénoncé conformément aux dispositions du Code du Travail.

---

## **Article 10**

### **Révision quinquennale**

En application de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale, le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de sa date d'effet. Il permet aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix des organismes assureurs.

À cet effet, la Commission Paritaire de Suivi, se réunira spécialement au plus tard au cours du semestre qui précédera l'expiration de la date d'échéance.

## **Article 11**

### **Dépôt, demande d'extension et publicité**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction des relations du travail 39/43 quai André Citroën 75902 Paris cedex 15 d'une part, et, d'autre part, une version électronique du présent texte sera envoyée à ladite direction (depot.accordtravail.gouv.fr).

Les signataires de l'accord demandent son extension auprès du ministre chargé de la Sécurité sociale et auprès du ministre chargé du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la Sécurité sociale.

## **Titre X**

### **Formation professionnelle**

*(Voir également Avenant n° 3, 22 janvier 2013 et Avenant n° 19, 18 juin 2015)*

#### **Champ d'application**

L'accord sur la Formation Professionnelle conclu par le Synesi et les organisations syndicales de salariés ne s'applique pas aux entreprises dont les contributions Formation sont recouvrées par la MSA et gérées par le FAF-SEA.

#### **Préambule**

Les partenaires sociaux accordent une attention toute particulière à la formation professionnelle. Elle est un des fondamentaux essentiels pour toute progression professionnelle des personnes quelles qu'elles soient.

Elle constitue aussi une mission intrinsèque des Ateliers et Chantier d'Insertion parce qu'elle contribue à l'accompagnement social et professionnel des salariés en parcours professionnel.

La pédagogie développée a pour objectif, à partir d'une mise en situation collective de production, le développement des situations d'apprentissage par l'expérience et l'acquisition des savoirs et compétences de base visant l'insertion professionnelle. Ces activités demandent un encadrement professionnel et qualifié.

L'ensemble des contributions liées à la participation légale des employeurs de la branche à la formation professionnelle ne peut et ne doit, à lui seul, couvrir les besoins des salariés en parcours d'insertion. C'est pourquoi, les signataires de l'accord s'engagent à tout mettre en œuvre pour qu'à un niveau national mais aussi dans les régions des actions concertées soient engagées avec l'État, les collectivités territoriales compétentes, le SPE et tout acteur de la formation professionnelle pour développer les formations à destination des salariés des ACI.

Les salariés en parcours professionnel qui bénéficient de formation travailleront, pour la majorité, dans d'autres Branches Professionnelles. Toutes les synergies avec les organisations représentant ces secteurs seront recherchées afin de favoriser une insertion durable.

## **Contributions**

### **Article 1er**

#### **Répartition des fonds**

La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est fixée, conventionnellement, à 1.60 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés, quel que soit la taille de l'entreprise. Ce taux inclut les obligations légales au titre du CIF CDI et de la Professionnalisation, ainsi que l'obligation conventionnelle au titre du Plan.

Cette participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue s'appliquera de la façon suivante :

#### **Entreprises de 20 salariés et plus :**

1.6 % à partir de 2011



---

### **Entreprises de 10 à moins de 20 salariés :**

1.05 % pour 2011

1.25 % pour 2012

1.60 % à partir de 2013

### **Entreprises de moins de 10 salariés :**

0.55 % pour 2011

1.25 % pour 2012

1.60 % à partir de 2013

Ces pourcentages incluent les obligations légales au titre du CIF CDI, de la Professionnalisation et du Plan de formation.

Pour le calcul de l'effectif sont notamment exclus du calcul les salariés :

Apprentis, titulaires d'un CIE, CAE, CA, CUI, Contrat de Professionnalisation (Art. L. 1111-3 du Code du travail)

Salariés mis à disposition par une entreprise de temporaire, un groupement d'employeurs ou une association intermédiaire (Art. R. 1111-1 du Code du travail)

Pour le calcul de la Masse Salariale Brute (MSB) sont notamment à inclure dans le calcul dans le calcul de la MSB :

Rémunérations versées aux titulaires d'un CIE, CAE, CA, CUI, Contrat de Professionnalisation,

Rémunérations versées aux salariés permanents ou non des associations intermédiaires, des entreprises et structures d'insertion par l'économie,

Les primes, indemnités et gratifications et autres avantages en argent ou nature y compris les pourboires (Art. L. 242-1 al. 1 du Code de la Sécurité sociale)

Les primes liées à la fonction (assiduité, 13<sup>e</sup> mois, responsabilité,...), les primes liées aux conditions particulières ou lieu de travail ou à des événements familiaux (Art. L. 242-1 al. 1 du Code de la Sécurité sociale)

Les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail (indemnités compensatrices de préavis, de congés payés,...) (Art. L. 242-1 al. 12 du Code de la Sécurité sociale)

## **Article 2**

### **Adhésion à un OPCA et un OPACIF**

Les entreprises adhèrent à Uniformation en tant qu'OPCA et lui versent leurs contributions légales et conventionnelles dues au titre de la Professionnalisation et du Plan.

Les entreprises adhèrent à Uniformation en tant qu'OPACIF et lui versent, pour celles qui y sont assujetties, 0.20 % de leur masse salariale brute.

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties, en plus des taux fixés ci-dessus, au versement d'une contribution de 1 % sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du CIF CDD.

Cette contribution de 1 % de la MSB des seuls salariés en CDD présents dans l'entreprise durant l'année considérée ne concerne pas les salaires payés aux titulaires de :

— Contrats d'apprentissage,

— Contrats de Professionnalisation,

— CA, CAE

— Contrats conclus avec des jeunes en cours de scolarité ou d'études supérieures,

— CDD qui se poursuivent par un CDI

(Art. D. 6322-21 du Code du travail)

## **Article 3**

### **Principe de mutualisation**

(Art. exclu de l'extension par arr. 31 oct. 2012, JO 8 nov.)

La part du versement Plan affectée à la mutualisation de branche est définie de la manière suivante :

**Entreprises de 20 salariés et plus : 0.15% de la MSB**

**Entreprises de moins de 20 salariés : 0.70% de la MSB**

La part du versement Plan affectée à la mutualisation de branche s'appliquera de la manière suivante :

**Entreprises de 20 salariés et plus :**

0.15% de la MSB à partir de 2011

---

**Entreprises de moins de 20 salariés :**

0.40% de la MSB pour 2011

0.50% de la MSB pour 2012

0.70% de la MSB à partir de 2013

Tout versement Plan de formation est d'abord affecté à la mutualisation de branche, selon les taux de mutualisation fixés ci-dessus. La part du versement supérieure au taux de mutualisation est alors affectée au Budget individuel de l'entreprise.

La première utilisation de la mutualisation pourrait être dédiée à une formation sur les emplois repères et à la mise en place de la classification.

**Article 4****Franchissement des seuils**

Les taux ci-dessus sont applicables dès la 1<sup>re</sup> année de franchissement des seuils

**Titre XI****Accords de méthode****Préambule**

La branche professionnelle des Ateliers Chantiers d'Insertion est en cours de construction. De ce fait, les partenaires sociaux n'ont que très peu de données statistiques sur les salariés de son champ.

Ils souhaitent dans ce contexte engager une négociation de branche dont ils ont décidé de fixer les principes par les présents accords de méthode.

**État des lieux**

Les partenaires sociaux conviennent de faire un état des lieux établi à partir des indicateurs et informations recueillis par la branche auprès de la commission de suivi «Classification», de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, le Contrat Emploi et Prospective.

**Section 1****Accords de méthode relatif à la négociation sur l'égalité professionnelle****Article 1er****Objectifs de la négociation**

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre une négociation visant :

d'une part à définir un dispositif conventionnel relatif à l'accès à l'emploi, le parcours professionnel, la gestion des rémunérations et l'équilibre vie professionnelle et personnelle ;

d'autre part de fixer les modalités de suivi de l'accord.

**Article 2****Méthode et calendrier**

Les partenaires sociaux conviennent qu'à la fin de la mise en place de l'intégralité de la convention collective des Ateliers Chantiers d'Insertion, soit le 1<sup>er</sup> février 2013. Ils détermineront les dates de commission paritaire pour ouvrir les négociations sur l'égalité professionnelle.

**Article 3****Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin à l'ouverture de la négociation de branche relative à l'égalité professionnelle dans le cadre de la convention collective nationale.

**Section 2****Accord de méthode relatif à la négociation à l'emploi des seniors****Article 1er****Objectifs de la négociation**

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre une négociation visant :

- 
- d'une part à définir un dispositif conventionnel relatif à l'accès à l'emploi, le parcours professionnel, la transmission des savoirs et des compétences des salariés seniors;
  - d'autre part de fixer les modalités de suivi de l'accord.

#### **Article 2** **Méthode et calendrier**

Les partenaires sociaux conviennent qu'à la fin de la mise place de l'intégralité de la convention collective des Ateliers Chantiers d'Insertion, soit le 1<sup>er</sup> février 2013. Ils détermineront les dates de commission paritaire pour ouvrir les négociations sur l'emploi des seniors.

#### **Article 3** **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin à l'ouverture de la négociation de branche relative à l'emploi des seniors dans le cadre de la convention collective nationale.

### **Section 3** **Accord de méthode relatif à la négociation à la diversité dans l'entreprise**

#### **Article 1er** **Objectifs de la négociation**

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre une négociation visant :

- d'une part à définir un dispositif conventionnel relatif à l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle continue et au parcours professionnel ;
- d'autre part de fixer les modalités de suivi de l'accord.

#### **Article 2** **Méthode et calendrier**

Les partenaires sociaux conviennent qu'à la fin de la mise place de l'intégralité de la convention collective des Ateliers Chantiers d'Insertion, soit le 1<sup>er</sup> février 2013. Ils détermineront les dates de commission paritaire pour ouvrir les négociations sur la diversité dans l'entreprise.

#### **Article 3** **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin à l'ouverture de la négociation de branche relative à la diversité dans l'entreprise dans le cadre de la convention collective nationale.

### **Section 4** **Accord de méthode relatif à la négociation sur l'emploi des handicapés**

#### **Article 1er** **Objectifs de la négociation**

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre une négociation visant :

- d'une part à définir un dispositif conventionnel relatif à l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle continue et au parcours professionnel ;
- d'autre part de fixer les modalités de suivi de l'accord.

#### **Article 2** **Méthode et calendrier**

Les partenaires sociaux conviennent qu'à la fin de la mise place de l'intégralité de la convention collective des Ateliers Chantiers d'Insertion, soit le 1<sup>er</sup> février 2013. Ils détermineront les dates de commission paritaire pour ouvrir les négociations sur l'emploi des handicapés.

#### **Article 3** **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin à l'ouverture de la négociation de branche relative à l'emploi des handicapés dans le cadre de la convention collective nationale.

---

## **Titre XII**

### **Mesures transitoires**

#### **Article 1er**

##### **Date de prise d'effet de la présente convention collective**

La présente convention prend effet, à l'exception des points actés de façon spécifique dans ce texte :

— au premier jour du mois qui suit le dépôt de cette convention signée auprès des services de l'État, pour l'ensemble des structures adhérentes à un syndicat représentatif dans la branche professionnelle, et signataire de la présente convention collective.

— au premier jour du mois qui suit l'adhésion d'une structure à un syndicat d'employeur employeur représentatif dans la branche professionnelle, et signataire de la présente convention collective.

— au premier jour du mois qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension de la présente convention collective, pour l'ensemble des structures incluses dans le champ d'application défini à l'article 1 du Titre 1.

#### **Article 2**

##### **Intégration des salariés en poste dans chacune des catégories du personnel**

Il sera procédé dans les conditions ci-après à l'intégration de tous les salariés permanents, qui à la date de l'application de la présente convention, se trouveront en activité de service.

#### **Article 3**

##### **Reclassement - Mise en place de la nouvelle classification**

###### **Principes généraux**

Chaque salarié occupe un emploi effectif, qui dans tous les cas doit se rattacher à un emploi repère. Les emplois repères sont tels que définis. Les évolutions des missions de la branche conduiront les partenaires sociaux à redéfinir périodiquement ces éléments.

C'est l'employeur ou son représentant, qui, en fonction des besoins de la structure, établit la description du poste. Celui-ci sera rattaché systématiquement à un emploi repère. La fiche descriptive d'emploi effectif doit se référer explicitement à l'emploi repère.

Le reclassement est un moment privilégié d'échanges entre l'employeur et les salariés. Il est effectué pour chaque salarié avec intégration dans la grille au salaire minimum conventionnel ou au salaire perçu antérieurement par le salarié si celui-ci est supérieur au minimum conventionnel (Voir Titre 5 - section 2 article 2-1). Un avenant au contrat de travail sera établi.

###### **Classifications - Calendrier**

La mise en œuvre du reclassement des personnels, à l'indice minimum déterminé par la grille, se fera au terme de la période de classement de chacun des salariés dans les emplois repères.

L'ancienneté démarre à compter du premier entretien professionnel du salarié. La classification qui conditionne la rémunération devra être en place au plus tard 9 mois après l'entrée de l'accord soit au 1<sup>er</sup> septembre 2013.

#### **Article 4**

##### **Conventions antérieures**

Les conventions collectives auxquelles adhéraient antérieurement des structures relevant de l'article 1 du Titre 1 de la présente convention cessent de produire effet sous réserve des dispositions de l'article 5 du Titre 1, dès que les conditions fixées à l'article L. 2222-4 et L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail sont remplies.

#### **Article 5**

##### **Formation professionnelle - OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé)**

Les structures qui adhèrent à la présente convention collective doivent rejoindre l'OPCA choisi par la branche : Uniformation conformément aux modalités pratiques définies par l'OPCA. Sont exclues les structures dont les contributions formation sont recouvrées par la MSA et gérées par le FAFSEA (Fonds nationale Assurance Formation des Salariés des Exploitations des entreprises agricoles)

###### **OPCA**

Un protocole d'accord entre l'OPCA et la branche définissant les modalités pratiques d'application du présent article 5 - formation professionnelle sera conclu au plus tard avant la fin du premier trimestre suivant l'extension de la présente CCN.

###### **CIF - DIF**

---

Un protocole d'accord entre Uniformation et la branche définissant les modalités pratiques d'application du présent article sera conclu au plus tard avant le 31 janvier 2013.

**Article 6**  
**Commissions paritaires**

La mise en place de chaque commission paritaire devra intervenir au plus tard dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur de cette CCN.

---

## ANNEXES

### ***Annexe 1 - Régime de prévoyance - Contrat de garanties collectives***

*(Annexe exclue de l'extension par arr. 31 oct. 2012, JO 8 nov.)*

*Contrat de garanties collectives : Annexe à l'accord du 17 Juin 2010 relatif au régime de prévoyance*

*Le présent contrat est conclu entre :*

*D'une part :*

*le Syndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion dénommé Synesi,*

*la Fédération CFDT Protection Sociale Travail-Emploi,*

*la Fédération CFTC Fédération de la Protection Sociale et de l'Emploi,*

*la Fédération Nationale de l'Action Sociale CGT-FO,*

*Et d'autre part :*

*- L'Union Nationale de la Prévoyance de la Mutualité Française (U.N.P.M.F.)*

*Union soumise aux dispositions du livre II du code de la Mutualité, enregistrée au registre national des Mutuelles sous le n° 442574166 agréée pour les branches 1, 2, 20, 21 et 22.*

*Siège social : 255, rue de Vaugirard - 75015 Paris*

*Médéric Prévoyance*

*Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale agréée pour les branches 1, 2, 20, 25 et 26.*

*Siège social : 21, rue Laffitte - 75009 Paris*

*Agissant pour le compte de l'O.C.I.R.P. (Organisme Commun des Institutions de Rentes et de Prévoyance) assureur des risques rente éducation et rente de conjoint, union d'institutions relevant du Code de la Sécurité sociale*

*Siège social : 10, rue Cambacérès - 75 008 Paris*

#### **Article 1er**

##### ***Objet et champ d'application***

*Les partenaires sociaux de la branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion ont signé l'accord du 17 juin 2010 instaurant un régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés non cadres et cadres et ont confié l'assurance du régime à : UNPMF, Médéric Prévoyance et OCIRP.*

*Le présent contrat de garanties collectives a pour objet de formaliser l'acceptation des organismes assureurs et de préciser les modalités de leurs obligations vis-à-vis des partenaires sociaux de la branche professionnelle des ACI.*

*Il a un effet et une durée identiques à ceux de l'accord du 17 juin 2010.*

*La dénonciation de cet accord entraîne la résiliation du présent contrat de garanties collectives à la même date.*

#### **Article 2**

##### ***Principes de fonctionnement des adhésions et modalités d'affiliation des salariés***

###### ***Adhésion des entreprises***

*L'adhésion des entreprises est obligatoire dans les conditions fixées par l'article 3 de l'accord du 17 juin 2010.*

*L'adhésion de chaque ACI est régie dans son fonctionnement administratif par les conditions générales des organismes assureurs désignés et de l'OCIRP pour la partie qui le concerne.*

###### ***Affiliation des salariés***

*Sont immédiatement admis dans l'assurance, les salariés sous contrat de travail à la date d'adhésion de l'entreprise au régime conventionnel obligatoire.*

*Les salariés en arrêt de travail au jour de la prise d'effet de l'adhésion doivent être déclarés aux organismes assureurs ayant recueilli l'adhésion à cette date.*

*Pour les salariés engagés postérieurement, leur adhésion prend effet à la date de leur engagement et ils doivent être déclarés aux organismes assureurs dans les trois mois suivants et avoir effectivement pris leurs fonctions. Au-delà de ce délai, la garantie ne prend effet qu'au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la réception par l'organisme ayant recueilli l'adhésion, de la déclaration de l'entreprise adhérente.*

#### **Article 3**

##### ***Information des entreprises et des salariés***

*Les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective des ACI recevront un courrier explicatif, un bulletin d'adhésion, les conditions générales ainsi qu'un guide relatif aux modalités de gestion.*

---

Par ailleurs, et conformément aux dispositions d'une part de l'article L. 932-6 du code de la Sécurité sociale et d'autre part de l'article L. 221-6 du Code de la Mutualité, les organismes assureurs rédigent une notice d'information à destination des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective des ACI.

Cette notice, après agrément par la Commission Paritaire de Suivi du régime de prévoyance, sera adressée par les organismes assureurs désignés, à chaque entreprise adhérente.

La preuve de la remise de la notice à chaque salarié incombe à l'entreprise (envoi RAR, liste d'émargement).

#### **Article 4** **Maintien des taux**

Les taux de cotisations indiqués à l'article 5 de l'accord du 17 juin 2010 sont fixés pour une durée de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord soit jusqu'au 31 décembre 2015.

Toutefois, le niveau des garanties ainsi que les taux de cotisations ont été définis en fonction de la législation et de la réglementation en vigueur. L'engagement des organismes assureurs est acquis pour autant que ce cadre perdure. En cas d'instauration par les pouvoirs publics de taxes, contributions ou charges de toute nature, ou en cas de modification de la législation ou de la réglementation, les organismes assureurs sont fondés à apporter les aménagements nécessaires, selon le cas, au niveau des cotisations et/ou au niveau des prestations.

#### **Article 5** **Conséquences de la suspension du contrat de travail sur les garanties du régime**

Le bénéfice du régime mis en place doit être maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total soit partiel de salaire par leur employeur,
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Dans ces cas, la contribution de l'employeur doit être maintenue et le salarié doit acquitter la part salariale de la cotisation selon les règles du régime pour la catégorie de personnes dont il relève, et ce pendant toute la période de suspension du contrat indemnisée.

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour des raisons autres que médicales (congé sans solde, congé parental...) les garanties définies au régime de prévoyance sont suspendues de plein droit et aucune cotisation n'est due. Les arrêts de travail ou le décès survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à indemnisation au titre du présent régime de prévoyance.

Toutefois, sous réserve du paiement intégral de la cotisation (part patronale et part salariale) par le souscripteur, les garanties décès peuvent être maintenues, la cotisation est identique à celle des actifs afférente aux garanties décès. La demande de maintien doit être formulée par le souscripteur dans le mois suivant le début du congé du salarié.

#### **Article 6** **Terme des garanties**

Les garanties du présent contrat cessent au plus tard :

- À la date d'effet de sa dénonciation par les partenaires sociaux, en respectant un préavis de deux mois,
- À la date d'effet de sa dénonciation par les assureurs, en respectant un préavis de six mois,
- À la date d'effet de la dénonciation de l'accord du 17 juin 2010 par les partenaires sociaux, et dûment notifiée aux organismes assureurs,
- À la date d'effet de la radiation de l'entreprise adhérente acceptée par les organismes assureurs, consécutive exclusivement au changement du secteur d'activité,
- À la rupture du contrat de travail de l'assuré.

#### **6.1** **Rupture du contrat de travail**

Les assurés cessant d'appartenir à l'effectif de l'entreprise adhérente ne bénéficient plus des garanties dès la date d'effet de la rupture du contrat de travail.

Toutefois les assurés en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité ou incapacité permanente professionnelle qui bénéficient à ce titre de prestations en espèces du régime de base restent garantis en cas de rupture du contrat de travail lorsque les prestations du régime de base sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

De même, les anciens salariés bénéficiaires du maintien des garanties prévus à l'article 6 de l'accord restent garantis

---

dans les conditions définies audit article.

## **6.2**

### **Résiliation du contrat**

#### **Effets sur les garanties - indivisibilité des garanties et de l'assurance**

En cas de résiliation ou de non - renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, les garanties en cas de décès (capital décès, rentes d'éducation, rente de conjoint pour les cadres) sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité temporaire de travail et invalidité, tant que se poursuit l'arrêt de travail ou le classement en invalidité ou incapacité permanente professionnelle en cause, par les organismes faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvellement et ce, au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de la résiliation ou du non-renouvellement.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation, l'invalidité absolue et définitive (I.A.D.) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement de la désignation.

Les organismes assureurs s'engagent, en cas de résiliation des adhésions des entreprises consécutives à une dénonciation du contrat, à maintenir les garanties invalidité aux prestataires en état d'incapacité temporaire de travail, et décès aux prestataires en état d'invalidité à la date de ladite résiliation.

#### **Effets sur les prestations**

Les prestations en cours de service ou résultant d'un événement garanti survenu antérieurement à la date de résiliation, continuent d'être assurées au niveau atteint jusqu'à l'extinction des droits.

Par ailleurs, les organismes assureurs désignés poursuivront les revalorisations futures des prestations en cours de service à la date de résiliation du présent contrat dans la limite des disponibilités du fonds de revalorisation constitué à cet effet et alimenté par les excédents des produits financiers sur les provisions mathématiques constituées, calculés sur la base du TME (Taux Moyen des emprunts d'État.)

Toutefois, si un autre organisme d'assurance est désigné pour la gestion du régime, il est convenu qu'à la demande des partenaires sociaux l'ensemble des provisions techniques, provisions d'égalisation et réserves puissent être transférées auprès du nouvel organisme.

## **Article 7**

### **Salaires de référence, revalorisation des prestations**

#### **7.1**

##### **Salaire de référence servant de base au calcul des cotisations**

Est soumis à cotisations, le salaire brut limité aux Tranches A et B y compris les rémunérations variables perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Le salaire retenu se décompose comme suit :

la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale,

la tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond.

#### **7.2**

##### **Salaires de référence servant de base aux prestations garanties**

Le salaire de référence est la base de calcul des différentes prestations et est défini comme suit :

##### **Garanties Décès/I.A.D., rente éducation et rente de conjoint**

Le salaire de référence est le salaire brut fixe versé par l'employeur à l'assuré ayant donné lieu au payement des cotisations au cours des douze mois civils d'activité précédant la date de l'événement ouvrant droit aux prestations.

##### **Garanties Incapacité temporaire de travail**

Le salaire de référence est le salaire brut fixe versé par l'employeur à l'assuré ayant donné lieu au payement des cotisations au cours des douze mois civils d'activité précédant la date de l'événement ouvrant droit aux prestations (indemnités journalières versées par le régime de base, CGS-CRDS retranchées, non comprises)

##### **Garanties Invalidité, Incapacité Permanente Professionnelle**

Le salaire de référence est le salaire net à payer fixe versé par l'employeur à l'assuré ayant donné lieu au payement des cotisations au cours des douze mois civils d'activité précédant la date de l'événement ouvrant droit aux pres-



---

tations (sous déduction des rentes ou pensions versées par le régime de base (CGS-CRDS retranchées.)

**Clause de cumul :** le total des prestations perçues par l'assuré (prestations du régime de base, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement, pension de retraite et prestations complémentaires versées par l'organisme assureur) ne saurait excéder 100% de son dernier salaire net d'activité.

Le complément de pension accordé par le régime de base au titre de l'assistance d'une tierce personne n'entre pas dans ce calcul.

## **Article 8**

### **Définitions Conjoint, Concubin et Pacsé**

#### **Conjoint**

On entend par conjoint, l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé, ni séparé de corps judiciairement.

#### **Concubin, Pacsé**

On entend par concubin, la personne vivant en couple au même domicile avec une autre personne dans le cadre d'une union de fait au sens de l'article 515 - 8 du Code Civil, s'il peut être prouvé que sa durée est d'au moins 2 ans et sous réserve que les concubins ne soient ni l'un ni l'autre mariés ou liés par un PACS. Cette durée n'est pas exigée si un enfant reconnu des deux parents est né ou a été adopté lors de l'union.

On entend par pacsé, la personne ayant conclu avec une autre personne une convention solennelle (pacte Civil de Solidarité) ayant pour but d'organiser leur vie commune (article 515 - 1 du Code Civil). Les signataires d'un PACS sont désignés par le terme de partenaires.

## **Article 9**

### **Revalorisation des prestations périodiques en cours**

Les prestations sont revalorisées au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année selon la variation du point de retraite ARRCO sous réserve que l'assuré justifie d'un arrêt de travail d'une durée égale ou supérieure à 180 jours continus à la date d'application de la revalorisation.

Les rentes éducation et de conjoint (pour les cadres) OCIRP sont revalorisées chaque année au 1<sup>er</sup> janvier et au 1<sup>er</sup> juillet selon les coefficients fixés par le Conseil d'administration de l'Union-OCIRP.

## **Article 10**

### **Exonération**

Pendant toute la durée au cours de laquelle un assuré est en arrêt de travail pour incapacité temporaire de travail ou invalidité, les garanties sont maintenues à titre gracieux, dès lors qu'il ne perçoit plus de salaire (exonération des cotisations tant patronales que salariales.)

## **Article 11**

### **Prescription**

Toute(s) action(s) dérivant des opérations mentionnées au présent contrat sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Ainsi, ce délai ne court pas :

en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru, du fait de l'assuré, que du jour où les organismes assureurs en ont eu connaissance ;

en cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignoré jusque-là.

Quand l'action de l'assuré ou de ses ayants droit contre les organismes assureurs a pour cause le recours d'un tiers, le délai de prescription ne court que du jour où ce tiers a exercé une action en justice contre l'assuré ou l'ayant droit, ou a été indemnisé par celui-ci.

La prescription est portée à dix ans lorsque le bénéficiaire des garanties n'est pas l'assuré.

## **Article 12**

### **Exclusions**

### **12.1**

#### **Exclusions générales**

Les organismes assureurs prennent en charge tous les risques sauf ceux résultant :

- du fait intentionnel de l'assuré provoquant une incapacité temporaire ou permanente ;
- directement ou indirectement du fait de guerres civiles ou étrangères ;
- directement ou indirectement de la désintégration du noyau atomique ;

---

- de la pratique des sports aériens, à l'exclusion de tout vol à bord d'un avion ayant une finalité de déplacement dans un cadre privé ou professionnel et relevant du transport aérien, au sens de l'article L. 310.1 du Code de l'Aviation Civile<sup>(\*)</sup>

(\*) Article L. 310.1 Code de l'Aviation Civile : » Le transport aérien consiste à acheminer par aéronef d'un point d'origine à un point de destination des passagers, des marchandises ou de la poste ».

et à condition que l'appareil soit muni d'un certificat valable de navigabilité ou conduit par un pilote possédant un brevet valable pour l'appareil utilisé ou ayant une licence en cours de validité, ce pilote pouvant être l'assuré ;

- de la participation à des tentatives de records, essais préparatoires, de réception d'un engin et compétitions sportives.

## **12.2**

### **Exclusions propres aux garanties**

Ne sont pas pris en charge les décès résultant :

- du suicide de l'assuré survenant dans les 12 mois suivant l'adhésion dans l'assurance. Ce délai peut être acquis au titre d'un précédent contrat assurant des garanties équivalentes et dont le présent contrat prend la suite immédiate ;

- de l'homicide volontaire de l'assuré par le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale.

Le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale pour l'homicide volontaire ou la tentative d'homicide volontaire de l'assuré est déchu de tout droit au capital décès. Le capital décès est versé aux autres bénéficiaires déterminés selon la dévolution prévue à l'article 4.1.3 de l'accord, à l'exception de ceux reconnus comme co-auteurs ou complices.

B. Ne sont pas pris en charge les arrêts de travail, invalidités, incapacités permanentes et invalidités absolues et définitives résultant :

- de luttres, rixes (sauf en cas de légitime défense), d'attentats ou d'agressions auxquels participe l'assuré ;

- d'un acte effectué sous l'emprise de l'ivresse si le taux d'alcoolémie est supérieur à la limite fixée par le Code de la Route en vigueur au moment de l'accident, de l'utilisation de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en l'absence ou en dehors des limites des prescriptions médicales ;

- directement ou indirectement du fait d'émeutes, d'actes de terrorisme ou de sabotage auxquels participe l'assuré ;

- de tout cataclysme tel que tremblement de terre ou inondation ;

- de la pratique des sports automobiles, motocyclistes à titre professionnel ou amateur et de tous les autres sports à titre professionnel ;

## **Article 13**

### **Contrôle**

Les organismes assureurs peuvent, à tout moment, faire procéder à tous contrôles, visites médicales et enquêtes qu'ils jugeraient nécessaires pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations.

Ils peuvent également, à tout moment, effectuer eux-mêmes les enquêtes et contrôles administratifs qu'ils estiment utiles.

Le service des prestations peut être refusé ou suspendu si l'intéressé refuse ces contrôles ou refuse de fournir les pièces justificatives demandées par l'organisme ayant recueilli son adhésion ou si l'arrêt n'est pas médicalement justifié.

## **Article 14**

### **Litiges médicaux**

En cas de contestation médicale, celle-ci est appréciée par le médecin tiers désigné d'un commun accord par le médecin conseil des organismes assureurs et le médecin traitant de l'assuré.

Dans le cas où cet accord ne pourrait être réalisé, le médecin tiers sera déterminé, à la demande des deux médecins, par le président du conseil de l'ordre des médecins du domicile de l'assuré. Les honoraires du médecin conseil ou du médecin choisi restent à la charge des organismes assureurs ainsi que les honoraires et frais de nomination d'un tiers expert.

Toutefois, dans l'hypothèse où le tiers expert confirmerait la décision du médecin conseil prise à l'égard de l'assuré, les honoraires et frais de nomination du tiers expert seront à la charge de l'assuré.

## **Article 15**

### **Fausse déclaration intentionnelle**

La garantie accordée à l'assuré par les organismes assureurs est nulle en cas de réticence ou de fausse déclaration intentionnelle de celui-ci quand cette réticence ou cette fausse déclaration change l'objet du risque ou en diminue

---

*l'opinion pour les organismes assureurs alors même que le risque omis ou dénaturé par l'assuré a été sans influence sur la réalisation du risque*

## ***Annexe 2 - Avis d'interprétation du 28 février 2011 relatif à l'article 3 «mise en œuvre du régime» de l'accord du 17 juin 2010***

*Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 17 juin 2010 réunis en Commission Nationale Paritaire de Prévoyance le 28 février 2011 ont rendu l'avis suivant à l'unanimité :*

### ***Les termes du dernier alinéa de l'article 3,***

#### ***Article - 3 - Mise en œuvre du régime***

*L'adhésion des employeurs relevant du champ d'application de la Convention Collective des Ateliers et Chantiers d'Insertion et l'affiliation des salariés auprès des organismes assureurs désignés ont un caractère obligatoire :*

- à compter de la date d'effet du présent accord pour les adhérents au syndicat d'employeurs signataire,*
- au 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au JO, pour les ACI non adhérents au syndicat d'employeurs signataire.*

*Toutefois, les entreprises ayant mis en œuvre un régime de prévoyance collectif obligatoire, offrant des garanties supérieures, pour l'ensemble des personnels concernés et ce avant la date de signature du présent accord, pourront conserver leur contrat.*

*Par ailleurs, pour permettre aux ACI couverts avant la prise d'effet du présent accord par un contrat de prévoyance de rejoindre le régime mutualisé, il est prévu une période transitoire allant jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle intervient l'obligation de mise en œuvre du régime pour adhérer aux organismes assureurs désignés.*

#### ***Doivent être entendus de la manière suivante :***

*Par ailleurs, pour permettre aux ACI adhérents ou non au SYNESI, couverts par un contrat de prévoyance avant la prise d'effet du présent accord (1<sup>er</sup> janvier 2011), de rejoindre le régime mutualisé, il est prévu une période transitoire allant jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle intervient la publication de l'arrêté d'extension au JO.*

*Toutefois, si cette dernière a lieu après le 30 Septembre, la période transitoire est prolongée jusqu'au 31 décembre de l'année civile suivante.*

*Pendant cette période les contrats antérieurs pourront subsister en l'état, l'obligation de respect des garanties du présent accord ne valant qu'à l'issue de la période transitoire telle que définie ci-dessus.*

# SALAIRES

## Avenant n° 2 du 18 octobre 2012

[Étendu par arr. 28 mars 2013, JO 6 avr., applicable pour les structures adhérentes au Synesi dès le 1<sup>er</sup> janv. 2013 et pour autres structures à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC.

### Article 1 Champ d'application

L'ensemble des accords collectifs conclus par le Synesi et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

«Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des Ateliers et Chantiers d'Insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du Code du Travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les D.O.M.

### Article 2 Valeur du point

#### 2.1

Après discussion il est décidé de porter la valeur du point à 5,83 €.

#### 2.2

La date d'effet est fixée au 1<sup>er</sup> Janvier 2013.

#### 2.3

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent qu'il ne pourra pas être dérogé à la règle d'égalité professionnelle hommes-femmes.

#### 2.4

La nouvelle grille des salaires minima conventionnels s'établit de la façon suivante :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Assistant technique	1457,50 €	1544,95 €	1632,40 €
Assistant administratif	1457,50 €	1603,25 €	1749,00 €
Comptable	1457,50 €	1603,25 €	1749,00 €
Accompagnateur socio professionnel	1632,40 €	1807,30 €	1982,20 €
Encadrant technique pédagogique et social	1632,40 €	1807,30 €	1982,20 €
Coordinateur	1982,20 €	2157,10 €	2332,00 €
Directeur	2332,00 €	2623,50 €	2915,00 €

### Article 3 Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 4 Dépôt de l'accord

Le présent avenant est déposé en 2 exemplaires, dont une version en support papier signé des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la Direction Générale du Travail.

#### Article 5 Extension

L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Toutefois, il est à noter que l'application du présent accord sera valide pour les structures adhérentes au Synesi dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013

### Avenant n° 13 du 10 janvier 2014

[Étendu par arr. 6 déc. 2016, JO 13 déc., applicable à compter de la date de sa signature pour les adhérents et au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel pour les non-adhérents]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC.

Conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du Code du travail, la négociation annuelle de branche s'est tenue en 2 réunions dans le cadre de la commission paritaire nationale de négociation les 14 Novembre 2013 et 10 Janvier 2014.

#### I. Il est rappelé le champ d'application de l'avenant

L'ensemble des accords collectifs conclus par le Synesi et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

«Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des Ateliers et Chantiers d'Insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L 5132-15 du Code du Travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les D.O.M.

#### II. Objet de la discussion - Valeur du point

II.1) Après 2 réunions de négociations qui se sont tenues les 14 novembre 2013 et 10 janvier 2014, les parties se sont mises d'accord pour porter la valeur du point à 5,90 €.

II.2) La date d'effet est fixée au 1<sup>er</sup> Janvier 2014.

II.3) Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent qu'il ne pourra pas être dérogé à la règle d'égalité professionnelle hommes-femmes.

II.4) La nouvelle grille des salaires minima conventionnels s'établit de la façon suivante :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Assistant technique	1475,00 €	1563,50 €	1652,00 €
Assistant administratif	1475,00 €	1622,50 €	1770,00 €
Comptable	1475,00 €	1622,50 €	1770,00 €
Accompagnateur socio professionnel	1652,00 €	1829,00 €	2006,00 €
Encadrant technique pédagogique et social	1652,00 €	1829,00 €	2006,00 €
Coordinateur	2006,00 €	2183,00 €	2360,00 €
Directeur	2360,00 €	2655,00 €	2950,00 €

---

### III. Dépôt - Durée - Date d'application et extension de l'avenant

#### III-1) Dépôt de l'accord

Le présent avenant est déposé en 2 exemplaires, dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la Direction Générale du Travail.

#### III-2) Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

#### III-3) Date d'entrée en application de l'avenant

Le présent avenant entre en application à la date de signature par les partenaires sociaux pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

#### III-4) Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

### **Avenant n° 20 du 19 novembre 2015**

(Voir Titre V, art. 2.2)

*(Avenant n° 20 du 19 nov. 2015 ne fixe pas de grille des salaires minima mais majore de 5 points les coefficients minima)*

### **Avenant n° 23 du 9 novembre 2017**

[Étendu par arr. 13 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT.

#### **Article 1**

##### **Champ d'application de l'avenant**

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SyNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

«Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des Ateliers et Chantiers d'Insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du Code du Travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les D.O.M.

#### **Article 2**

##### **Valeur du point**

Après 2 réunions de négociations qui se sont tenues le 14 septembre et le 9 novembre 2017, les parties se sont mises d'accord pour porter la valeur du point à 5,96 €.

#### **Article 3**

##### **Égalité professionnelle hommes - femmes**

Il est rappelé aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle notamment en ce qu'elles découlent de l'accord-cadre du 9 juillet 2014 étendu par arrêté du 3 novembre 2016.

#### **Article 4**

##### **Conditions d'application**

Le présent avenant est déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires s'engagent à en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent avenant prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'avenant au J.O.

# Avenant n° 27 du 4 décembre 2019

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> avr. 2020, JO 8 avr.]

## Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT.

## Préambule

Dans la cadre de la négociation annuelle obligatoire du salaire minima hiérarchique, les Partenaires sociaux ont constaté la nécessité d'élever le montant du point.

Après plusieurs réunions de négociation s'étant tenues les 3 avril, 5 juin et 25 septembre 2019 au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, les Partenaires sociaux ont abouti à l'accord ci-dessous.

### Article 1 Champ d'application

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail - quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application professionnel les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le champ professionnel tel que défini couvre l'ensemble du territoire national.

### Article 2 Valeur du point

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la valeur du point est portée à 6,05 euros pour tous les salariés de la branche des ateliers et chantiers d'insertion. Les salaires minima sont donc fixés comme suit :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Assistant(e) technique	1.542,75 €	1.633,50 €	1.724,25 €
Assistant(e) administratif(ve)	1.542,75 €	1.694,00 €	1.845,25 €
Comptable	1.542,75 €	1.694,00 €	1.845,25 €
Accompagnateur(trice) socioprofessionnel(le)	1.724,25 €	1.905,75 €	2.087,25 €
Encadrant(e) technique pédagogique et social	1.724,25 €	1.905,75 €	2.087,25 €
Chargé(e) de missions ou de projets	1.905,75 €	2.087,25 €	2.268,75 €
Responsable administratif & financier	2.087,25 €	2.268,75 €	2.450,25 €
Coordinateur(trice)	2.087,25 €	2.268,75 €	2.450,25 €
Directeur(trice)	2.450,25 €	2.752,75 €	3.055,25 €

### Article 3 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

Il est demandé aux structures de rester vigilantes afin de garantir concrètement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si un écart est constaté, la Structure analyse les raisons et le bienfondé de cet écart afin d'y mettre, le cas échéant un terme.

En outre, il est rappelé aux structures de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle découlant de l'accord du 9 juillet 2014, étendu par arrêté du 3 novembre 2016.

---

#### **Article 4**

##### **Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à augmenter le salaire minimum de tous les salariés de la branche, les Partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

#### **Article 5**

##### ***Hierarchie des normes***

*(Art. exclu de l'extension par Arr.1<sup>er</sup> avr. 2020,JO 8 avr.)*

*En application de l'article L. 2253-1 du code du travail, le présent avenant s'impose aux accords collectifs d'entreprise, sauf si ces derniers prévoient des garanties ou moins équivalentes.*

#### **Article 6**

##### **Dispositions finales**

##### **6.1**

##### **Durée de l'avenant**

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

##### **6.2**

##### **Clause de rendez-vous**

Les Partenaires sociaux conviennent de se réunir à compter du 27 mai 2020 afin d'engager des négociations pour l'évolution du point.

##### **6.3**

##### **Suivi de l'avenant**

Une réunion pourra être organisée, à la demande de l'une des parties signataires, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

##### **6.4**

##### **Dépôt et extension**

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la Ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

### **Avenant n° 29 du 15 février 2021**

[Étendu par arr. 19 mai 2021, JO 2 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant extension de ce texte]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

Solidaires.

#### **Préambule**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire du salaire minima hiérarchique, les Partenaires sociaux se sont retrouvés à plusieurs occasions afin de négocier sur la valeur du point telle que prévue au titre V de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion et modifiée par l'avenant n° 27 du 4 décembre 2019.



Les partenaires sociaux ont constaté la nécessité d'élever le montant du point.

Après plusieurs réunions de négociation s'étant tenues les 3 juin, 23 septembre 2020 et 3 février 2021 au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, les Partenaires sociaux ont abouti à l'avenant ci-dessous.

Dans le présent avenant, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Le présent avenant annule et remplace à compter de sa date d'application l'avenant n° 27 du 4 décembre 2019.

### **Article 1** **Champ d'application**

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail - quelles que soient la nature et la durée de ce contrat - des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application professionnel les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles modifié par la loi n° 2008-130 du 17 décembre 2008 (article 63).

Le champ professionnel tel que défini couvre l'ensemble du territoire national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

### **Article 2** **Valeur du point**

À compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant extension de cet avenant, la valeur du point est portée à 6,15 euros pour tous les salariés de la branche des ateliers et chantiers d'insertion.

Les salaires minima sont donc fixés comme suit :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Assistant(e) technique	255	270	285
	1.568,25 €	1.660,50 €	1.752,75 €
Assistant(e) administratif(ve)	255	280	305
	1.568,25 €	1.722,00 €	1.875,75 €
Comptable	255	280	305
	1.568,25 €	1.722,00 €	1.875,75 €
Accompagnateur(trice) socioprofessionnel(le)	285	315	345
	1.752,75 €	1.937,25 €	2.121,75 €
Encadrant(e) technique pédagogique et social	285	315	345
	1.752,75 €	1.937,25 €	2.121,75 €
Chargé(e) de missions ou de projets	315	345	375
	1.937,25 €	2.121,75 €	2.306,25 €
Responsable administratif & financier	345	375	405
	2.121,75 €	2.306,25 €	2.490,75 €
Coordinateur(trice)	345	375	405
	2.121,75 €	2.306,25 €	2.490,75 €
Directeur(trice)	405	455	505
	2.490,75 €	2.798,25 €	3.105,75 €

### **Article 3** **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois**

Il est demandé aux structures de rester vigilantes afin de garantir concrètement l'égalité professionnelle entre les

---

femmes et les hommes. Si un écart est constaté, la Structure analyse les raisons et le bienfondé de cet écart afin d'y mettre, le cas échéant, un terme.

En outre, il est rappelé aux structures de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle découlant de l'accord du 9 juillet 2014, étendu par arrêté du 3 novembre 2016.

#### **Article 4**

##### **Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à augmenter la valeur du point servant de base pour calculer le salaire minima de tous les salariés de la branche, les Partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

#### **Article 5**

##### **Dispositions finales**

##### **5.1**

##### **Durée de l'avenant**

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

##### **5.2**

##### **Entrée en vigueur de l'avenant**

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant extension de ce texte.

##### **5.3**

##### **Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous**

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux au cours du dernier trimestre 2021 pour établir le suivi de cet avenant.

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée, le cas échéant, d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

##### **5.4**

##### **Dépôt et extension**

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la Ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

### **Avenant n° 30 du 31 mai 2022**

[Étendu par arr. 25 août 2022, JO 31 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

#### **Préambule**

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, 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° 29 du 15 février 2021.

Après plusieurs réunions de négociation s'étant tenues les 23 mars, 27 avril et 10 mai 2022 au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, les Partenaires sociaux ont constaté la nécessité d'élever le montant du point dans les termes fixés au présent avenant.

Dans le présent avenant, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Le présent avenant remplace à compter de sa date d'entrée en vigueur l'avenant n° 29 du 15 février 2021.

### **Article 1** **Champ d'application**

Le présent avenant couvre le champ d'application tel que défini par le titre 1<sup>er</sup> de la convention collective des Ateliers et Chantiers d'Insertion.

### **Article 2** **Valeur du point et fixation du salaire minima**

À compter du 1<sup>er</sup> juin 2022 :

— la valeur du point est portée à 6,35 euros pour tous les salariés de la branche des ateliers et chantiers d'insertion.

— le coefficient applicable pour le niveau A des assistants techniques, assistants administratifs et des comptables est relevé de 10 points. Ainsi, il s'élève à 265.

Les salaires minima sont donc fixés comme suit :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Assistant(e) technique	265	270	285
	1 682,75 €	1 714,50 €	1 809,75 €
Assistant(e) administratif(ve)	265	280	305
	1 682,75 €	1 778,00 €	1 936,75 €
Comptable	265	280	305
	1 682,75 €	1 778,00 €	1 936,75 €
Accompagnateur(trice) socioprofessionnel(le)	285	315	345
	1 809,75 €	2 000,25 €	2 190,75 €
Encadrant(e) technique pédagogique et social	285	315	345
	1 809,75 €	2 000,25 €	2 190,75 €
Chargé(e) de missions ou de projets	315	345	375
	2 000,25 €	2 190,75 €	2 381,25 €
Responsable administratif et financier	345	375	405
	2 190,75 €	2 381,25 €	2 571,75 €
Coordinateur(trice)	345	375	405
	2 190,75 €	2 381,25 €	2 571,75 €
Directeur(trice)	405	455	505
	2 571,75 €	2 889,25 €	3 206,75 €

Les partenaires sociaux rappellent que les montants fixés au sein du présent avenant constituent des salaires minima de branche et non la détermination des salaires effectifs qui relève de la négociation dans les structures.

Au regard du contexte inflationniste actuel, les partenaires sociaux recommandent aux structures qui en ont la capacité économique, de préférence dans le cadre du dialogue social, et selon les modalités adaptées à leur contexte de donner plus d'ampleur à cet accord.

---

### **Article 3**

#### **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois**

Il est demandé aux structures de rester vigilantes afin de garantir concrètement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si un écart est constaté, la Structure analyse les raisons et le bienfondé de cet écart afin d'y mettre, le cas échéant, un terme.

En outre, il est rappelé aux structures de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle découlant de l'accord du 9 juillet 2014, étendu par arrêté du 3 novembre 2016 ainsi que de l'accord du 20 septembre 2021.

### **Article 4**

#### **Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à augmenter les salaires minima des salariés de la branche, les Partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

### **Article 5**

#### **Dispositions finales**

##### **5.1**

##### **Durée de l'avenant**

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

##### **5.2**

##### **Entrée en vigueur de l'avenant**

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022.

##### **5.3**

##### **Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous**

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux au cours du dernier trimestre 2022 pour établir le suivi de cet avenant.

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée, le cas échéant, d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

##### **5.4**

##### **Dépôt et extension**

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la Ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

## **Avenant n° 31 du 12 décembre 2022**

[Étendu par arr. 8 févr. 2023, JO 21 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

FO ;

Solidaires.

## Préambule

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° 30 du 31 mai 2022.

Après une réunion de négociation s'étant tenue le 24 novembre 2022 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 dans les termes fixés au présent avenant.

Dans le présent avenant, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Le présent avenant remplace à compter de sa date d'entrée en vigueur la valeur du point telle que prévue à l'avenant n° 30 du 31 mai 2022.

### Article 1 Champ d'application

Conformément au titre 1<sup>er</sup> de la Convention collective des Ateliers et Chantiers d'Insertion, le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail - quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application professionnel les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le champ conventionnel tel que défini couvre l'ensemble du territoire national.

### Article 2 Valeur du point et fixation du salaire minima

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, la valeur du point est portée à 6,67 euros pour la branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion.

Les salaires minima sont donc fixés comme suit :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Assistant(e) technique	265	270	285
	1 767,55 €	1 800,90 €	1 900,95 €
Assistant(e) administratif(ve)	265	280	305
	1 767,55 €	1 867,60 €	2 034,35 €
Comptable	265	280	305
	1 767,55 €	1 867,60 €	2 034,35 €
Accompagnateur(trice) socioprofessionnel(le)	285	315	345
	1 900,95 €	2 101,05 €	2 301,15 €
Encadrant(e) technique pédagogique et social	285	315	345
	1 900,95 €	2 101,05 €	2 301,15 €
Chargé(e) de missions ou de projets	315	345	375
	2 101,05 €	2 301,15 €	2 501,25 €
Responsable administratif et financier	345	375	405
	2 301,15 €	2 501,25 €	2 701,35 €
Coordinateur(trice)	345	375	405
	2 301,15 €	2 501,25 €	2 701,35 €
Directeur(trice)	405	455	505
	2 701,35 €	3 034,85 €	3 368,35 €

---

Les partenaires sociaux rappellent que les montants fixés au sein du présent avenant constituent des salaires minima de branche et non la détermination des salaires effectifs qui relève de la négociation dans les structures.

Au regard du contexte inflationniste actuel, les partenaires sociaux recommandent aux structures qui en ont la capacité économique, de préférence dans le cadre du dialogue social, et selon les modalités adaptées à leur contexte de donner plus d'ampleur à cet accord.

### **Article 3** **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois**

Les structures doivent garantir concrètement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si un écart est constaté, la Structure analyse les raisons et le bien-fondé de cet écart afin d'y mettre un terme.

Il est rappelé aux structures de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle découlant de l'accord du 9 juillet 2014, étendu par arrêté du 3 novembre 2016 ainsi que de l'accord du 20 septembre 2021.

### **Article 4** **Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à augmenter les salaires minima des salariés de la branche, les Partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

### **Article 5** **Dispositions finales**

#### **5.1** **Durée de l'avenant**

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **5.2** **Entrée en vigueur de l'avenant**

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

#### **5.3** **Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous**

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux au cours du mois de septembre 2023 pour établir le suivi de cet avenant et négocier annuellement sur les salaires minima conformément aux dispositions légales.

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée, le cas échéant, d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

#### **5.4** **Dépôt et extension**

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la Ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

### **Avenant n° 33 du 17 novembre 2023**

[Étendu par arr. 25 janv. 2024, JO 7 févr., à l'exception des entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles modifié par la loi n° 2008-130 du 17 décembre 2008 - article 63, exclues de l'extension, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

## Préambule

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° 31 du 12 décembre 2022.

Après plusieurs réunions de négociation s'étant tenues les 21 septembre et 19 octobre 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 dans les termes fixés au présent avenant pour prendre en compte la situation inflationniste qui pèse à la fois sur les salariés mais également sur la situation des structures.

Dans le présent avenant, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Le présent avenant remplace à compter de sa date d'entrée en vigueur l'avenant n° 31 du 12 décembre 2022.

### Article 1 Champ d'application

Conformément au titre 1<sup>er</sup> de la Convention collective des Ateliers et Chantiers d'Insertion, le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail - quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132- 15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application professionnel les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le champ conventionnel tel que défini couvre l'ensemble du territoire national.

### Article 2 Valeur du point et fixation du salaire minima

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, la valeur du point est portée à 6,90 euros pour la branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion.

Les salaires minima sont donc fixés comme suit :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Assistant(e) technique	265	270	285
	1828,50 €	1863,00 €	1966,50 €
Assistant(e) administratif(ve)	265	280	305
	1828,50 €	1932,00 €	2104,50 €
Comptable	265	280	305
	1828,50 €	1932,00 €	2104,50 €
Accompagnateur(trice) socioprofessionnel(le)	285	315	345
	1966,50 €	2173,50 €	2380,50 €
Encadrant(e) technique pédagogique et social	285	315	345
	1966,50 €	2173,50 €	2380,50 €
Chargé(e) de missions ou de projets	315	345	375
	2173,50 €	2380,50 €	2587,50 €
Responsable administratif et financier	345	375	405
	2380,50 €	2587,50 €	2794,50 €

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Coordinateur(trice)	345	375	405
	2380,50 €	2587,50 €	2794,50 €
Directeur(trice)	405	455	505
	2794,50 €	3139,50 €	3484,50 €

Les partenaires sociaux rappellent que les montants fixés au sein du présent avenant constituent des salaires minima de branche et non la détermination des salaires effectifs qui relève de la négociation dans les structures.

Au regard du contexte inflationniste actuel, les partenaires sociaux recommandent aux structures qui en ont la capacité économique, de préférence dans le cadre du dialogue social, et selon les modalités adaptées à leur contexte de donner plus d'ampleur à cet accord.

### **Article 3** **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois**

Les structures doivent garantir concrètement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si un écart est constaté, la Structure analyse les raisons et le bienfondé de cet écart afin d'y mettre un terme.

Il est rappelé aux structures de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle découlant de l'accord du 20 septembre 2021, étendu par arrêté du 3 février 2023.

### **Article 4** **Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à augmenter les salaires minima des salariés de la branche, les Partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

### **Article 5** **Dispositions finales**

#### **5.1** **Durée de l'avenant**

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **5.2** **Entrée en vigueur de l'avenant**

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

#### **5.3** **Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous**

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux au cours du mois d'octobre 2024 pour établir le suivi de cet avenant et négocier annuellement sur les salaires minima conformément aux dispositions légales.

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée, le cas échéant, d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

#### **5.4** **Dépôt et extension**

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la Ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.



# Avenant n° 36 du 18 décembre 2024

[Étendu par arr. 25 févr. 2025, JO 18 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025]

## Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FO.

## Préambule

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 précédente 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 pour l'avenant n° 33 du 17 novembre 2023.

Après plusieurs réunions de négociation s'étant tenues les 2 octobre, 26 novembre et 12 décembre 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 dans les termes fixé au présent avenant pour prendre en compte la situation inflationniste qui pèse sur les salariés mais également les difficultés économiques que rencontrent les structures de la Branche.

Dans le présent avenant, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens génériques. Ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Le présent avenant remplace à compter de sa date d'entrée en vigueur l'avenant n° 33 du 17 novembre 2023.

### Article 1 Champ d'application

Conformément au titre 1<sup>er</sup> de la convention collective des Ateliers et Chantiers d'Insertion, le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail - quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantier d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code de travail.

Sont exclues du champ d'application professionnel les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le champ conventionnel tel que défini couvre l'ensemble du territoire national.

### Article 2 Valeur du point et fixation du salaire minima

#### Article 2.1 Évolution du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2025

À compter du 1<sup>er</sup> janvier, la valeur du point est porté à 7 euros pour la branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion.

Les salaires minima sont donc fixés comme suit :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Assistant(e) technique	265	270	285
	1855,00	1890,00	1995,00
Assistant(e) administratif(ve)	265	280	305
	1855,00	1960,00	2135,00
Comptable	265	280	305
	1855,00	1960,00	2135,00
Accompagnateur(trice) socioprofessionnel(le)	285	315	345
<b>Dictionnaire Permanent Conventions Collectives</b>	995,00	2205,00	Mise à jour (avril 2025) 15,00

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Encadrent(e) technique pédagogique et social	285	315	345
	1995,00	2205,00	2415,00
Chargé(e) de missions ou de projets	315	345	375
	2205,00	2415,00	2625,00
Responsable administratif et financier	345	375	405
	2415,00	2625,00	2835,00
Coordinateur(trice)	345	375	405
	2415,00	2625,00	2835,00
Directeur(trice)	405	455	505
	2835,00	3185,00	3535,00

## Article 2.2

### Évolution à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025, la valeur du point portée à 7,05 euros pour la branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion.

Les salaires minima sont donc fixés comme suit :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Assistant(e) technique	265	270	285
	1868,25	1903,50	2009,25
Assistant(e) administratif(ve)	265	280	305
	1868,25	1974,00	2150,25
Comptable	265	280	305
	1868,25	1974,00	2150,25
Accompagnateur(trice) socioprofessionnel(le)	285	315	345
	2009,25	2220,75	2432,25
Encadrant(e) technique pédagogique et social	285	315	345
	2009,25	2220,75	2432,25
Chargé(e) de missions ou de projets	315	345	375
	2220,75	2432,25	2643,75
Responsable administratif et financier	345	375	405
	2432,25	2643,75	2855,25
Coordinateur(trice)	345	375	405
	2432,25	2643,75	2855,25
Directeur(trice)	405	455	505
	2855,25	3207,75	3560,25

## Article 2.3

### Rappel sur le caractère minimal de la valeur du point fixée par la branche

Les partenaires sociaux rappellent que les montants fixés au sein du présent avenant constituent des salaires minima de branche et non la détermination des salaires effectifs qui relève de la négociation dans les structures.

---

Au regard du contexte actuel, les partenaires sociaux recommandent aux structures qui en ont la capacité économique, de préférence dans le cadre du dialogue social, et selon les modalités adaptées à la contexte de donner plus d'ampleur à cet accord.

### **Article 3**

#### **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois**

Les structures doivent garantir concrètement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si un écart est constaté, la Structure analyse les raisons et le bienfondé de cet écart afin d'y mettre un terme.

Il est rappelé aux structures de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle découlant de l'accord du 20 septembre 2021, étendu par arrêté du 3 février 2023.

### **Article 4**

#### **Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à augmenter les salaires minima des salariés de la branche, les Partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de disposition particulières pour les structures de moins de 50 salariés.

Ces disposition s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

### **Article 5**

#### **Disposition finales**

#### **5.1**

##### **Durée de l'avenant**

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **5.2**

##### **Entrée en vigueur de l'avenant**

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

#### **5.3**

##### **Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous**

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux à compter de septembre 2025 pour établir le suivi de cet avenant et négocier annuellement sur les salaires minima conformément aux dispositions légales.

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour adresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par le pli recommandé avec avis de réception et accompagnée, le cas échéant, d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

#### **5.4**

##### **Dépôt et extension**

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la Ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

---

# TEXTES COMPLÉMENTAIRES

## Classification des emplois

### Accord du 21 janvier 2009

[Étendu par arr. 15 févr. 2011, JO 24 févr.]

*L'arrêté du 15 février 2011 a été annulé par le Conseil d'État en tant qu'il comprend dans son champ d'application des organismes gestionnaires d'établissements et services sociaux et médico-sociaux (CE, 19 juin 2013, n° 348763)*

*Mod. par Avenant n° 1, 18 févr. 2010, étendu par arr. 15 févr. 2011, JO 24 févr.*

L'arrêté du 15 février 2011 a été annulé par le Conseil d'État en tant qu'il comprend dans son champ d'application des organismes gestionnaires d'établissements et services sociaux et médico-sociaux (CE, 19 juin 2013, n° 348763).

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CGT-FO ;

CFDT.

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CGT-FO ;

CFDT.

Depuis le début de l'année 2008, le Syndicat national des employeurs spécifiques de l'insertion (SYNESI) et les organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des Ateliers chantiers d'insertion (ACI) travaillent à la création d'une convention collective nationale, et dans ce cadre, à l'élaboration d'une classification conventionnelle des emplois.

Le premier produit de ce travail est une typologie des emplois repères exercés dans les Ateliers chantiers d'insertion (ACI) de la branche.

Ces emplois repères, dont le contenu est détaillé ci-après, décrivent les identités professionnelles communes des salariés des Ateliers chantiers d'insertion de la branche.

Ils serviront de socle à la classification conventionnelle des emplois des salariés permanents des Ateliers chantiers d'insertion de la branche.

#### Article 1

##### Durée

*Mod. par Avenant n° 1, 18 févr. 2010, étendu par arr. 15 févr. 2011, JO 24 févr.*

L'arrêté du 15 février 2011 a été annulé par le Conseil d'État en tant qu'il comprend dans son champ d'application des organismes gestionnaires d'établissements et services sociaux et médico-sociaux (CE, 19 juin 2013, n° 348763).

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CGT-FO ;

CFDT.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

---

## **Article 2**

### **Date d'entrée en application de l'Accord**

*Mod. par Avenant n° 1, 18 févr. 2010, étendu par arr. 15 févr. 2011, JO 24 févr.*

L'arrêté du 15 février 2011 a été annulé par le Conseil d'État en tant qu'il comprend dans son champ d'application des organismes gestionnaires d'établissements et services sociaux et médico-sociaux (CE, 19 juin 2013, n° 348763).

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CGT-FO ;

CFDT.

Le présent accord entre en application à la date de sa signature.

## **Article 3**

### **Extension**

*Mod. par Avenant n° 1, 18 févr. 2010, étendu par arr. 15 févr. 2011, JO 24 févr.*

L'arrêté du 15 février 2011 a été annulé par le Conseil d'État en tant qu'il comprend dans son champ d'application des organismes gestionnaires d'établissements et services sociaux et médico-sociaux (CE, 19 juin 2013, n° 348763).

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CGT-FO ;

CFDT.

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord et de ses avenants.

L'extension produira ses effets le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

## **Salarié(e) polyvalent**

### Définition de l'emploi et nature de l'activité

Occupe un emploi en vue d'une insertion sociale et professionnelle.

### Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure Atelier Chantier d'insertion (ACI).

En extérieur (chantiers, jardin, domaines publics,...) comme en intérieur (ateliers, boutiques...).

### Savoirs de base et niveau de connaissance

Cet emploi est accessible sans conditions particulières de formation ou d'expérience préalable.

### Compétences

#### **Technicité**

Exécuter son travail en fonction des consignes.

#### **Traitement de l'information**

Respecter rigoureusement les consignes et les modes d'intervention.

#### **Communication / relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité**

Travailler en équipe,

S'adapter aux changements d'équipes et de rythmes,

Rendre compte,

---

Être en contact avec le public.

**Contribution raison d'être de l'emploi**

Participer à la réalisation de la production ou du service, en vue de son insertion professionnelle,  
Respecter les délais de réalisation.

**Assistant(e) technique**

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Réalise des travaux techniques sous la direction d'un encadrant, dans le cadre des activités de l'ACI.  
Assiste ou remplace occasionnellement l'encadrant technique, pédagogique et social dans les tâches simples.

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure Atelier Chantier d'Insertion (ACI).  
En extérieur (chantiers, jardin, domaines publics,...) comme en intérieur (ateliers, boutiques...).

Savoirs de base et niveau de connaissance

Cet emploi nécessite une formation de niveau V (CAP) ou une expérience dans l'activité.

Compétences

**Technicité**

Mettre en œuvre les techniques afférentes au poste de travail,  
Organiser son poste de travail en fonction des consignes,  
Contrôler l'approvisionnement ou approvisionner son poste de travail en matériel.

**Traitement de l'information**

Respecter les consignes et les modes d'intervention.

**Communication / relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité**

Travailler en équipe,  
S'adapter aux changements d'équipes et de rythmes,  
Être en contact avec le public,  
Être discret(e) quant aux informations connues dans l'exercice de l'activité.

**Contribution, raison d'être de l'emploi**

Participer à la réalisation de la production ou du service,  
Respecter les délais de réalisation,  
Assister l'encadrant(e) technique, pédagogique et social(e).

**Assistant(e) administratif(ve)**

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Réalise l'ensemble ou une partie des tâches administratives, de secrétariat et d'accueil au sein d'un ACI.

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure Atelier Chantier d'Insertion (ACI).

Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être pré-requis

Cet emploi est accessible à partir de formations de niveau V, ou IV, ou III (CAP/BEP/Bac pro/BTS gestion administrative, ou titre homologué de formation continue) ou une expérience professionnelle.

Compétences

**Technicité**

Mettre en œuvre les méthodes et procédures afférentes au poste,  
Respecter les délais de réalisation,

---

Maîtriser l'outil informatique utilisé dans l'ACI,  
Assurer l'accueil physique et/ou téléphonique,  
Classer et archiver les documents.

#### **Traitement de l'information**

Traiter toutes les informations internes et externes concernant l'ensemble de l'administration de l'ACI avec les moyens bureautiques habituels,  
Respecter les consignes données,  
Réaliser un compte-rendu régulier des activités administratives à l'attention de la direction.

#### **Communication / relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité**

Orienter les personnes se présentant à l'accueil (physique ou téléphonique),  
Organiser son travail, hiérarchiser les tâches à réaliser et prendre des initiatives,  
Travailler en équipe,  
Être discret(e) quant aux informations connues dans l'exercice de l'activité.

#### **Contribution, raison d'être de l'emploi**

Assurer l'ensemble des travaux administratifs et leur suivi,  
Pouvoir aider le directeur(trice) ou le coordinateur(trice) dans la prise de décision.

## **Comptable**

### Définition de l'emploi et nature de l'activité

Réalise l'ensemble ou une partie des tâches comptable au sein d'un ACI.

### Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure Atelier Chantier d'Insertion (ACI).

### Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être pré-requis

Cet emploi est accessible à partir de formations de niveau V, ou IV, ou III (CAP/BEP/Bac pro/BTS comptabilité, ou titre homologué de formation continue) ou une expérience professionnelle.

### Compétences

#### **Technicité**

Maîtriser la technique comptable et les logiciels de comptabilité et de gestion,  
Collecter, enregistrer et traiter les informations comptables de la structure, à l'aide de l'outil informatique,  
Effectuer périodiquement les états de rapprochement, les soldes, dans des formes qui garantissent leur authenticité,  
Assurer des travaux comptables spécifiques (salaires, charges, déclarations fiscales),  
Classer et archiver les documents.

#### **Traitement de l'information**

Rendre compte en terme monétaire ou financier de l'activité de la structure vis-à-vis de la réglementation fiscale et/ou de la législation sociale du travail (déclarations mensuelle),  
Tenir à jour des fichiers,  
Respecter les consignes données.

#### **Communication / relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité**

Respecter la confidentialité des informations traitées,  
Organiser son travail, hiérarchiser les tâches et prendre des initiatives,  
Travailler en équipe.

#### **Contribution, raison d'être de l'emploi**

Assurer l'ensemble des travaux comptables et leur suivi,  
Respecter les délais de réalisation et les impératifs de date,  
Pouvoir aider le directeur(trice) ou le coordinateur(trice) dans la prise de décision.

---

## **Accompagnateur(trice) socio-professionnel(le)**

### Définition de l'emploi et nature de l'activité

Au sein d'un ACI et dans le cadre de son projet d'accompagnement, l'accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) est le(la) référent(e) des salariés polyvalents en matière de parcours d'insertion et de formation socio-professionnelle et est polyvalent sur l'ensemble des aspects liés aux parcours d'insertion (accompagnement social et accompagnement professionnel).

### Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure Atelier Chantier d'Insertion (ACI).

L'activité de l'accompagnateur(trice) s'exerce sous forme d'entretien individuel ou de séance collective et peut l'amener à se déplacer en dehors de la structure.

### Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être pré-requis

Diplôme professionnel de niveau V, ou IV, ou III (CAP/BEP/Bac pro/BTS, ou titre homologué de formation continue), ou un autre niveau avec une expérience de plusieurs années dans l'activité exercée.

Bonne connaissance du cadre légal de l'insertion professionnelle.

Connaissances de base en droit du travail.

### Compétences

#### **Technicité**

Connaître le secteur où s'exerce l'activité de l'ACI ou un secteur équivalent,

Connaître les filières professionnelles et le tissu socio-économique du bassin d'emploi local,

Maîtriser les domaines liés au recrutement, bilan, formation et emploi des salariés polyvalents,

Définir des objectifs et les étapes du parcours d'insertion,

Dresser un bilan formation et emploi des salariés polyvalents,

Contribuer à résoudre les difficultés des salariés polyvalents,

Évaluer la progression des salariés polyvalents afin d'adapter le déroulement des parcours.

#### **Traitement de l'information**

Mettre en œuvre le parcours d'insertion défini avec l'encadrant(e) technique, pédagogique et social(e),

Formaliser les étapes des parcours d'insertion,

Réaliser des diagnostics, définition et mise en œuvre de préconisations.

Assurer une veille et se former en permanence sur l'ensemble des aspects liés à l'insertion socio-professionnelle et aux méthodes pédagogiques en milieu en difficulté.

#### **Communication / relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité**

Créer une relation personnalisée avec les salariés polyvalents en insertion,

Assurer la fonction de référent d'étape et la coordination des référents de parcours,

Collaborer avec l'encadrant(e) technique, pédagogique et social et les différents partenaires pour l'évaluation des salariés polyvalents,

Orienter, en fonction des problèmes, les salariés polyvalents vers les bons interlocuteurs,

Mettre en œuvre un travail individualisé d'insertion sociale et professionnelle avec l'ensemble des acteurs internes et externes à l'ACI,

Être discret(e) concernant les informations connues dans l'exercice de l'activité,

Gérer des situations d'urgence, de conflit ou d'agressivité,

Créer et maintenir des liens avec l'environnement (structures et institutionnels).

#### **Contribution, raison d'être de l'emploi**

Accompagner les salariés polyvalents dans toutes les étapes de leur insertion,

Veiller à l'émergence des projets professionnels en lien avec les problèmes sociaux et les situations individuelles,

Aider le directeur(trice) ou le coordinateur(trice) dans la prise de décision.



---

## **Encadrant(e) technique, pédagogique et social(e)**

### Définition de l'emploi et nature de l'activité

Au sein d'un ACI 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.

### Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure Atelier Chantier d'Insertion (ACI)

En extérieur (chantiers, jardin, domaines publics,...) comme en intérieur (ateliers, boutiques...).

### Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être pré-requis

Diplôme professionnel de niveau V, ou IV, ou III (CAP/BEP/Bac pro/BTS, ou titre homologué de formation continue) du secteur d'activité, ou un autre niveau avec une expérience de plusieurs années dans l'activité exercée.

Bonne connaissance du cadre légal de l'insertion professionnelle.

Connaissances de base en droit du travail.

### Compétences

#### **Technicité**

Maîtriser les connaissances techniques et avoir une bonne connaissance du secteur où s'exerce l'emploi ou d'un secteur équivalent,

Maîtriser les domaines liés au recrutement, bilan, formation et emploi des salariés polyvalents,

Mettre en œuvre des apprentissages avec la pédagogie adaptée aux difficultés des salariés polyvalents et aux spécificités du support d'activité technique,

Définir des objectifs et les étapes du parcours d'insertion,

Maîtriser et faire appliquer les aspects de prévention de la santé et de la sécurité au travail,

Évaluer les salariés polyvalents afin d'adapter les parcours d'insertion et en assurer la formalisation et le suivi,

Dresser un bilan formation et emploi des salariés polyvalents,

Organiser et animer le travail en équipe,

Expliquer et faire appliquer les règles et les consignes de cohésion et de fonctionnement d'un groupe.

#### **Traitement de l'information**

Mettre en œuvre le parcours d'insertion défini avec l'accompagnateur(trice) socio-professionnel(le),

Formaliser les étapes des parcours d'insertion,

Réaliser des diagnostics techniques ou d'accompagnement, définir et mettre en œuvre des préconisations,

Assurer une veille et se former en permanence sur l'ensemble des aspects liés à l'insertion socio-professionnelle et aux méthodes pédagogiques en milieu en difficulté.

#### **Communication / relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité**

Créer une relation personnalisée avec les salariés polyvalents,

Collaborer avec l'accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) et les différents partenaires pour l'évaluation des salariés polyvalents,

Mettre en œuvre un travail individualisé d'insertion sociale et professionnelle avec l'ensemble des acteurs internes et externes à l'ACI,

S'adapter et encadrer des publics variés,

Gérer des situations d'urgence, de conflit ou d'agressivité,

Être discret(e) concernant les informations connues dans l'exercice de l'activité,

Créer et maintenir des liens avec l'environnement (structures et institutionnels).

#### **Contribution, raison d'être de l'emploi**

Organiser la production de l'ACI en lien avec les contraintes économiques et d'insertion,

Permettre un bon positionnement des personnes sur les aspects techniques (savoir-faire) et les aspects relationnels (savoir-être) nécessaires à une unité ou un ensemble de travail,

Veiller à l'évolution des personnes dans leur parcours en leur assurant un transfert des savoir-faire,

---

Accompagner l'émergence des projets professionnels,  
Aider le directeur(trice) ou le coordinateur(trice) dans la prise de décision.

## **Coordinateur(trice)**

### Définition de l'emploi et nature de l'activité

Au sein d'un ACI et dans le cadre de son projet d'accompagnement, le coordinateur(trice) travaille à la coordination de tout ou partie des actions de la structure, dans le respect du projet associatif.

### Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure Atelier Chantier D'insertion (ACI), et particulièrement de façon transversale, en mode de conduite de projets.

Le coordinateur(trice) peut être amené(e) à se déplacer en dehors de la structure.

### Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être pré-requis

Diplôme professionnel de niveau IV, ou III, ou II (BEP/Bac pro/BTS, Licence ou titre homologué de formation continue), ou un autre niveau avec une expérience de plusieurs années dans l'activité exercée.

Bonne connaissance du cadre légal de l'insertion professionnelle.

Bonne connaissance du droit du travail.

### Compétences

#### **Technicité**

Coordonner des projets et des personnes,

Organiser et animer le travail en équipe,

Maîtriser les domaines liés au recrutement, bilan, formation et emploi des salariés polyvalents,

Définir des objectifs et les étapes du parcours d'insertion,

Dresser un bilan de formation et d'emploi des salariés polyvalents,

Maîtriser le secteur où s'exerce l'emploi,

Maîtriser la technicité de l'emploi repère d'assistant(e) administratif(ve), ou de comptable, ou d'accompagnateur(trice) socio-professionnel(le), ou d'encadrant(e) technique, pédagogique et social(e), ou les techniques de commercialisation.

#### **Traitement de l'information**

Évaluer la progression des salariés polyvalent et définir les ajustements à apporter,

Réaliser des diagnostics techniques ou d'accompagnement, définir et mettre en œuvre de préconisations,

Prendre connaissance et faire respecter la réglementation en vigueur et les directives concernant la structure ACI dans le traitement administratif des dossiers des personnes,

Suivre éventuellement les conventionnements avec l'Etat et les collectivités,

Assurer une veille et se former en permanence sur l'ensemble des aspects liés à l'insertion socio-professionnelle et aux méthodes pédagogiques en milieu en difficulté.

#### **Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité**

Être autonome dans la coordination et la conduite de projets,

S'adapter pour travailler avec des publics variés,

Assumer éventuellement la responsabilité d'une équipe,

Gérer les situations d'urgence, de conflit ou d'agressivité,

Orienter, en fonction des problèmes, les salariés polyvalents vers les bons interlocuteurs,

Être discret(e) concernant les informations connues dans l'exercice de l'activité,

Faire partager le projet de l'ACI par l'ensemble de l'équipe,

Créer et maintenir des liens avec l'environnement (structures et institutionnels),

Mettre en œuvre une collaboration étroite avec l'ensemble des partenaires extérieurs et les autres structures du domaine de l'insertion.

#### **Contribution, raison d'être de l'emploi**

---

Coordonner la conduite des projets actuels de l'ACI et accompagner l'émergence des projets nouveaux,  
Coordonner les responsables des équipes,  
Assurer l'évaluation des actions afin d'éclairer au mieux le directeur,  
Assurer une veille sur l'émergence des nouveaux besoins et proposer au directeur de nouvelles actions,  
Aider le directeur(trice) dans la prise de décision.

## **Directeur(trice)**

### Définition de l'emploi et nature de l'activité

Dans le cadre du projet de l'ACI défini par le Conseil d'administration et des objectifs qui lui sont assignés, le directeur(trice) met en place les moyens et coordonne l'ensemble des actions du projet associatif.

Porteur du projet de la structure, il(elle) est l'interface entre tous les acteurs ;: conseil d'administration, salariés, institutionnels, monde économique,... Il(elle) représente et promeut l'ACI à l'extérieur, anticipe les évolutions et propose au Conseil d'administration des orientations.

### Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité d'exerce dans et hors de la structure Atelier Chantier d'Insertion (ACI).

### Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être pré-requis

Diplôme de niveau IV, ou III, ou II (BP/Bac pro/BTS, Licence, Mastère ou titre homologué de formation continue), ou un autre niveau avec une expérience de plusieurs années dans l'activité exercée.

Bonnes connaissances et expériences professionnelles dans les activités encadrées.

Connaissance en gestion d'entreprise de type PME (finance, droit, social...).

Connaissance en gestion RH et management des encadrants de structure d'insertion.

### Compétences

#### **Technicité**

Maîtriser l'ensemble des techniques de gestion pour assurer le contrôle (budgétaire, financier, social, production) de l'ACI,

Maîtriser l'ensemble des processus RH pour tous les salariés,

Maîtriser le secteur où s'exerce l'emploi,

Connaître l'ensemble des missions techniques, notamment dans la «relation client»,

Assurer le montage des projets, les mettre en œuvre et les promouvoir auprès des partenaires,

Assurer une veille et se former en permanence sur l'ensemble des aspects liés à l'insertion et aux méthodes pédagogiques.

#### **Traitement de l'information**

Suivre avec les équipes le recrutement et les étapes du parcours des salariés polyvalents,

Négocier les conventionnements avec l'Etat et les collectivités,

Prendre connaissance et faire respecter la réglementation en vigueur et les directives concernant la structure ACI,

Rendre compte au Conseil d'administration.

#### **Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité**

Être autonome en fonction d'une délégation par le Conseil d'administration définie lors de la prise de poste,

Réagir à l'imprévu et prendre des décisions urgentes,

Organiser et animer le travail en équipe avec des publics différents,

Organiser les délégations auprès de son équipe et assurer le suivi,

Faire partager le projet de l'ACI par l'ensemble de l'équipe,

Créer et maintenir des liens avec l'environnement (structures et institutionnels),

Mettre en œuvre une collaboration étroite avec l'ensemble des partenaires extérieurs et les autres structures du domaine de l'insertion.

#### **Contribution, raison d'être de l'emploi**

Optimiser le budget de l'ACI de façon à utiliser au mieux les financements, par la mise en place d'une gestion

---

rigoureuse,

Être responsable de la réalisation des objectifs qualitatifs et quantitatifs fixés par le Conseil d'administration,

Assurer les débouchés de la production et la recherche de subventions nécessaires à l'équilibre économique de l'ACI,

Assurer l'évaluation des actions afin d'éclairer au mieux le Conseil d'administration et les partenaires,

Assurer une veille sur l'émergence des nouveaux besoins et proposer au Conseil d'administration de nouvelles actions.

## **Accord du 21 janvier 2010**

[Étendu par arr. 15 févr. 2011, JO 24 févr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

*L'arrêté du 15 février 2011 a été annulé par le Conseil d'État en tant qu'il comprend dans son champ d'application des organismes gestionnaires d'établissements et services sociaux et médico-sociaux (CE, 19 juin 2013, n° 348763)*

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC.

*Mod. par Avenant n° 1, 18 févr. 2010, étendu par arr. 15 févr. 2011, JO 24 févr.*

L'arrêté du 15 février 2011 a été annulé par le Conseil d'État en tant qu'il comprend dans son champ d'application des organismes gestionnaires d'établissements et services sociaux et médico-sociaux (CE, 19 juin 2013, n° 348763).

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAS CGT-FO ;

PSTE CFDT.

Depuis le début de l'année 2008, le Syndicat national des employeurs spécifiques de l'insertion (SYNESI) et les organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des Ateliers chantiers d'insertion (ACI) travaillent à la création d'une convention collective nationale, et dans ce cadre, à l'élaboration d'une classification conventionnelle des emplois.

Le premier produit de ce travail a été une typologie des emplois repères exercés dans les Ateliers chantiers d'insertion (ACI) de la branche qui a été signée le 21 janvier 2009.

Ces emplois repères ont servi de socle à la classification conventionnelle des emplois des salariés des Ateliers chantiers d'insertion de la branche dont le contenu est détaillé ci-après.

### **Article Unique Extension**

*Mod. par Avenant n° 1, 18 févr. 2010, étendu par arr. 15 févr. 2011, JO 24 févr.*

L'arrêté du 15 février 2011 a été annulé par le Conseil d'État en tant qu'il comprend dans son champ d'application des organismes gestionnaires d'établissements et services sociaux et médico-sociaux (CE, 19 juin 2013, n° 348763).

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CGT-FO ;

CFDT.

---

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord et de ses avenants.

L'extension produira ses effets le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

## **Classifications et rémunérations dans les ateliers et chantiers d'insertion**

Le projet social des Structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) portant un ou plusieurs Ateliers Chantiers d'insertion (ACI) est d'embaucher des personnes rencontrant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle pour contribuer à leur insertion.

Les dispositions relatives aux salariés (es) polyvalents (es) sont traitées au point A et celles concernant les autres salariés au point B.

### **A) Les salariés polyvalents et salariées polyvalentes**

Ces personnes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle concluent avec la SIAE un contrat de travail ayant pour objet spécifique de contribuer à cette insertion.

Ce contrat de travail est régi par des dispositions légales particulières. Par conséquent, les dispositions conventionnelles qui sont appliquées à ces salariés sont également particulières et tiennent compte de l'objectif d'insertion poursuivi.

Ces salariés ont accès à des actions de suivi, d'accompagnement ou de formation.

Les fiches emploi repère, fixées par l'accord du 21 janvier 2009, décrivent le contenu professionnel de cet emploi.

#### **1- Classification**

Les personnes rencontrant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle embauchées dans le cadre du projet social de l'ACI occupent des postes rattachés à l'emploi repère «salarié(e) polyvalent(e)». Cet emploi repère fait l'objet d'un niveau unique.

#### **2- Rémunération**

La rémunération minimale de l'emploi repère «salarié(e) polyvalent(e)» est prévue par les dispositions légales régissant leur contrat de travail, à savoir le SMIC.

#### **3- Gestion des carrières**

Les salariés occupant un emploi repère «salarié(e) polyvalent(e)» ont vocation à être salariés par les SIAE sur des périodes brèves. La notion de gestion de carrière au sein de la SIAE est donc inopérante.

### **B) Les autres salariés**

#### **1- Classification conventionnelle**

##### **1.1- Principe d'utilisation de la classification**

Les fiches emploi repère, fixées par l'accord du 21 janvier 2009, décrivent le contenu professionnel des emplois.

Au sein de chaque emploi repère, les niveaux décrits ci-dessous permettent de différencier le niveau de responsabilité de l'emploi et le niveau d'expérience requis.

Ce sont les postes qui sont classifiés et non pas les personnes. Ce sont les besoins de la SIAE, du ou des ACI, et les tâches prévues pour un poste, et non pas les diplômes, les compétences ou les capacités du titulaire, qui déterminent le rattachement d'un poste à son niveau.

Chaque niveau d'emploi repère forme une classe conventionnelle à laquelle est rattaché le salarié qui tient le poste correspondant. La classe conventionnelle du salarié découle du rattachement de son poste.

##### **1.2- Définition des niveaux**

Les niveaux sont au nombre de 3. Ils sont définis de façon générique pour chaque groupe d'emplois repères concernés :

- Le groupe des assistants techniques, des assistants administratifs, et des comptables,
- Le groupe des encadrants techniques, pédagogiques et sociaux, et des accompagnateurs socio-professionnels,
- Le groupe des coordinateurs et des directeurs.

##### **1.2.1) Les assistants techniques, les assistants administratifs, les comptables**

Au niveau A, l'emploi ne nécessite pas ou peu d'expérience professionnelle.

Il nécessite une capacité à exécuter des tâches prescrites, à rendre compte, à travailler sous la responsabilité d'autres personnes.

Le travail est organisé par d'autres personnes, et comporte des travaux d'exécution, pour la réalisation des tâches commandées et la mise en œuvre des procédures prescrites.

---

Au niveau B, l'emploi nécessite des compétences techniques spécifiques ou une expérience professionnelle.

Il nécessite une capacité à pouvoir prescrire des tâches et des modes opératoires de réalisation, en conseillant, si nécessaire, d'autres salariés.

Il nécessite d'être capable d'organiser son travail dans la réalisation des tâches commandées.

Au niveau C, l'emploi nécessite des compétences spécialisées et une expérience professionnelle.

Il nécessite une capacité à pouvoir prendre en charge un ensemble de processus, ou l'animation d'une équipe, ou la réalisation de tâches d'un niveau de complexité supérieur au niveau B.

Il nécessite de pouvoir développer de nouveaux modes opératoires.

### **1.2.2) Les accompagnateurs socio-professionnels, les encadrants techniques, pédagogiques et sociaux**

Au niveau A, l'emploi nécessite un minimum d'expérience professionnelle ou de formation, pré requis de l'emploi-repère.

Au niveau B, l'emploi nécessite des compétences techniques spécifiques ou une expérience professionnelle.

Il nécessite la capacité à expliquer à d'autres les programmes de travail ou d'actions pour obtenir un résultat, ou à faire se développer du savoir être, ou à faire travailler ensemble des pairs.

Au niveau C, l'emploi nécessite des compétences spécialisées et une expérience professionnelle.

Il nécessite la capacité à mener une équipe, ou accompagner des salariés polyvalents de façon autonome notamment dans la conception des moyens mis en œuvre pour la réalisation de la mission.

Il comporte des missions transversales nécessaires au bon fonctionnement de l'ACI et à l'amélioration des parcours d'insertion.

### **1.2.3) Les coordinateurs, les directeurs**

Au niveau A, l'emploi nécessite un minimum d'expérience professionnelle et de formation, pré-requis de l'emploi-repère, la capacité à conduire un projet, à superviser des équipes, à mener des activités en fonction d'objectifs ou d'enjeux stratégiques fixés préalablement.

Au niveau B, l'emploi nécessite des compétences spécifiques et une expérience professionnelle, la capacité à piloter des projets, à superviser des équipes, à superviser des activités, à proposer les projets pour préparer l'avenir, à représenter la SIAE à l'extérieur. Une délégation permanente de responsabilités budgétaires ou organisationnelles ou hiérarchiques peut lui être accordée.

Au niveau C, l'emploi nécessite des compétences spécialisées et une expérience professionnelle significative. Il se caractérise par le niveau de complexité de la SIAE.

Le titulaire du poste dispose de délégations permanentes de responsabilités budgétaires, organisationnelles et hiérarchiques.

#### **1.3- Le statut «cadre»**

Ce statut est caractérisé par le fait de cotiser à une caisse de retraite complémentaire relevant du régime AGIRC.

Il est attribué aux salariés dont la classe conventionnelle relève de l'emploi repère «Directeur», quel que soit le niveau et peut relever de l'emploi-repère Coordinateur de niveau C.

Il est convenu entre les parties signataires que les salariés bénéficiant, à la date de conclusion du présent accord, du statut de cadre bénéficieront du maintien de ce statut, alors même que le reclassement de leur poste, suite à la classification, les rattache à une classe conventionnelle non cadre, sauf refus écrit de leur part.

#### **1.4- La mise en place de la classification**

Pour la mise en place de la classification, une information préalable du personnel sera organisée par l'employeur d'une part et par les organisations syndicales représentatives, d'autre part. Le rattachement de chaque poste à un emploi repère et à un niveau est effectué par la Direction de la SIAE, après information et validation par l'instance statutaire compétente de la structure.

La classe conventionnelle correspondante est présentée individuellement à chaque salarié lors du premier entretien d'évaluation annuelle d'activité.

Le premier entretien doit être effectué dans les 9 mois qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord.

#### **1.5- La procédure de recours**

Les salariés qui s'estimeraient lésés au moment de la mise en place des nouvelles classifications peuvent contester par écrit, en adressant leur lettre à la Direction de la SIAE. Ils obtiendront une réponse écrite dans le mois suivant la réception de leur lettre.

S'ils contestent la réponse, ils peuvent être reçus en entretien par la Direction de la SIAE, dans le mois suivant leur demande d'entretien. Ils peuvent être accompagnés d'une personne choisie parmi les représentants du personnel, tout autre salarié de la SIAE ou un conseiller du salarié inscrit sur une liste.

En dernier lieu, s'ils contestent toujours leur classification, ils peuvent former un recours auprès de la Commission nationale de recours, dans les 3 mois suivant leur entretien avec la Direction.

La Commission nationale de recours est formée de 2 représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et d'autant de représentants du SYNESI, afin de respecter le caractère paritaire de la Commission. Elle est présidée par le SYNESI. La voix du président compte double, en cas d'égalité.

La Commission nationale de recours rend sa décision dans les 6 mois suivant le recours. La décision est définitive et s'impose aux parties.

## 2- Rémunération conventionnelle

### 2.1- Mode de détermination des salaires

Les salaires mensuels des salariés sont déterminés en multipliant le coefficient de chaque salarié par la valeur du point. Ils sont payés sur 12 mois.

À la signature du présent accord, la valeur du point s'établit à 5,70 euros. Elle sera revue ensuite lors des négociations annuelles obligatoires de branche. Cette valeur du point et ses révisions successives s'appliquent à tous les salariés.

Au moment de la mise en application du présent accord, le coefficient défini lors de l'entretien individuel est multiplié par la valeur du point. Le salaire obtenu est comparé au salaire mensuel brut moyen des 12 derniers mois du salarié (hors primes), 13<sup>ème</sup> mois éventuel et ancienneté comprises. Si le résultat obtenu est supérieur au salaire négocié lors de l'entretien, il sera mis en place, sur la fiche de paie, une rubrique indiquant «salaire différentiel» pour assurer le maintien du salaire sur la base des 12 mois précédents.

### 2.2- Les salaires minima conventionnels

Chaque classe conventionnelle, formée par un niveau dans un emploi repère, bénéficie d'un salaire minimum conventionnel, déterminé par un coefficient minimum conventionnel.

### Coefficients minima conventionnels

	Coeff entrée
Assistant Technique A	250
Assistant Technique B	265
Assistant Technique C	280
Assistant Administratif A	250
Assistant Administratif B	275
Assistant Administratif C	300
Comptable A	250
Comptable B	275
Comptable C	300
Accompagnateur A	280
Accompagnateur B	310
Accompagnateur C	340
Encadrant A	280
Encadrant B	310
Encadrant C	340
Coordinateur A	340
Coordinateur B	370
Coordinateur C	400
Directeur A	400

	Coeff entrée
Directeur B	450
Directeur C	500

Afin de laisser aux SIAE le temps de s'adapter budgétairement, ces salaires minima conventionnels entreront en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

### 2.3- Points d'ancienneté dans la classe conventionnelle

Tous les 3 ans, une garantie de progression salariale d'une valeur de 5 points d'ancienneté dans la classe conventionnelle est accordée à chaque salarié, quel que soit son emploi repère et son niveau. Ce comptage de l'ancienneté entrera en vigueur à compter du premier entretien annuel. Lorsqu'un salarié change d'employeur au sein de la branche professionnelle en conservant la même classe conventionnelle, il conserve son ancienneté dans cette classe conventionnelle à condition d'en informer l'employeur pendant la période d'essai.

Une rubrique spécifique «ancienneté» sera créée sur fiche de paie.

## 3- Gestion des carrières

Les salariés sont amenés à évoluer professionnellement :

- Selon les évolutions des besoins et de l'organisation des SIAE, en changeant de niveau dans leur emploi repère,
- Vers une autre SIAE ayant un besoin correspondant à leurs compétences,
- En changeant de métier, donc d'emploi repère.

### 3.1- L'entretien annuel d'activité

Tous les ans chaque salarié est reçu en entretien individuel par un supérieur hiérarchique.

L'entretien traite de 4 sujets :

- La situation professionnelle actuelle du salarié : satisfaction/insatisfaction, pourquoi, quoi changer,...
- La mesure de l'atteinte d'objectifs d'activité précédemment fixés,
- La fixation de nouveaux objectifs d'activité,
- La définition des besoins d'accompagnement pour atteindre ces objectifs (par exemple : encadrement interne, formation professionnelle, demande de bilan de compétences,...).

Il fait l'objet d'une formalisation écrite cosignée permettant de suivre l'évolution dans le temps (objectifs, besoins d'accompagnement,...).

### 3.2- Le bilan triennal de la situation professionnelle

Tous les 3 ans, à partir du premier entretien, l'entretien annuel d'activité est complété par un point sur l'évolution professionnelle et salariale de la personne :

- Contrôle du bon rattachement du poste à son niveau d'emploi repère,
- Souhaits d'évolution professionnelle du salarié,
- Cursus de formation professionnelle à suivre pour y parvenir,
- Reconnaissance financière des nouvelles compétences acquises depuis 3 ans.

Cette reconnaissance de la progression personnelle par les nouvelles compétences acquises se traduit financièrement par l'attribution de points :

- Assistant technique : 3 points,
- Assistant administratif, Comptable, Encadrant technique, pédagogique et social, Accompagnateur socio-professionnel : 5 points,
- Coordinateur et Directeur : 7 points.

Ces points s'ajoutent au coefficient du salarié.

Un refus d'accorder tout ou partie de ces points doit être motivé par écrit.

Inversement, la direction de la SIAE a pu anticiper le bilan triennal, promouvoir le salarié et lui attribuer à l'avance au moins autant de points. Dans ce cas, le bilan triennal suivant a lieu 3 ans après la promotion.

### 3.3- La gestion des promotions

Lorsqu'un salarié est promu d'une classe conventionnelle dans une autre au sein de sa SIAE, il bénéficie d'une période probatoire de 6 mois pour s'adapter à son nouveau poste.

Au terme de cette période probatoire, s'il est confirmé dans son nouveau poste, il bénéficie d'une augmentation de



---

salaire, rétroactive à la date de prise du poste, qui ne peut être inférieure à 5 % du salaire de base (hors ancienneté et salaire différentiel). Alors son nouveau salaire est comparé au minimum conventionnel de sa nouvelle classe conventionnelle.

Si le salarié n'est pas confirmé dans le nouveau poste, il reprend un poste dans son ancienne classe conventionnelle.

#### **4- Renégociations de la classification**

Cette première classification est prévue pour une durée de cinq années à compter de sa mise en place effective au 1<sup>er</sup> janvier 2013. De nouvelles négociations s'ouvriront au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### **Régime de prévoyance**

#### **Accord du 17 juin 2010**

*(Voir Convention collective, Dispositions générales, Titre IX)*

### ***Lettre de dénonciation de l'accord collectif de branche du 17 juin 2010 et de ses avenants***

***À Paris, le 3 octobre 2023***

*Objet : lettre de dénonciation de l'accord collectif de branche du 17 juin 2010 et de ses avenants*

*Madame, Monsieur,*

*En ma qualité de Président du SyNESI, unique organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion conformément à l'arrêté du 6 octobre 2021, je vous informe par la présente de la décision du SyNESI de dénoncer l'accord collectif de branche du 17 juin 2010 et de ses avenants dont nous étions signataires à savoir :*

- Accord collectif du 17 juin 2010 relatif au régime conventionnel de prévoyance*
- Avenant n° 1 du 13 février 2012 à l'accord du 17 juin 2010 relatif à la prévoyance*
- Avenant n° 2 du 13 janvier 2012 à l'accord du 17 juin 2010 relatif à la prévoyance*
- Avenant n° 22 du 28 juin 2017 à l'accord du 17 juin 2010 relatif au régime conventionnel de prévoyance*

*En effet, lors des dernières négociations sur l'évolution du régime prévoyance, il a été unanimement décidé par l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs au sein de la branche « d'harmoniser les différents textes conventionnels de la branche relatifs à la prévoyance pour clarifier les sources conventionnelles de ce dispositif » (cf. préambule de l'avenant étendu n° 32 du 18 avril 2023 relatif au régime conventionnel de prévoyance). Ainsi, « en raison de la superposition de plusieurs textes conventionnels, les partenaires sociaux ont souhaité clarifier les règles applicables en matière de prévoyance en les intégrant directement au titre IX de la convention collective nationale des Ateliers et Chantiers d'Insertion » (cf. article 3 de l'avenant étendu n° 32 du 18 avril 2023 relatif au régime conventionnel de prévoyance).*

*À cet égard, l'accord tel que négocié en 2010 et ses avenants n'ont plus lieu d'être au regard de l'avenant étendu n° 32 du 18 avril 2023 et font donc l'objet de la présente dénonciation.*

*Cette dénonciation sera déposée auprès de l'administration dans les conditions prévues par le Code du travail.*

*Restant à votre disposition, nous vous prions de recevoir Madame, Monsieur, l'expression de nos meilleures salutations.*

*Président du SyNESI*

### **Régime de remboursement de frais de santé**

#### **Accord du 15 septembre 2015**

[Étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC.

*Mod. par Avenant n° 21, 17 mars 2016, étendu par arr. 18 juill. 2017, JO 1<sup>er</sup> août, applicable à compter de sa date de signature pour les adhérents et à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté*

d'extension pour les non-adhérents<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*PSTE CFDT ;*

*FPSECFTC.*

*Mod. par Avenant n° 3, 20 déc. 2017, étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2018<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 4, 4 déc. 2019, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 1<sup>er</sup> août, à l'exception des entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles modifié par la loi n° 2008-130 du 17 décembre 2008 - article 63, exclues de l'extension, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 5, 16 nov. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2021<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*Solidaires.*

*Avenant n° 6, 14 févr. 2025, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2025<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT.*

## Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité faire bénéficier l'ensemble des salariés des Ateliers et Chantier d'Insertion (ACI) d'un régime de prévoyance collectif adapté aux spécificités de la Branche. Ce régime a été formalisé par l'accord du 17 juin 2010, intégré au titre IX de la convention collective nationale des ACI.

Les partenaires sociaux sont depuis soucieux de renforcer les garanties de prévoyance complémentaire dont bénéficient les salariés. Parallèlement, la loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a posé le principe de la généralisation de la couverture santé pour tous les salariés.

C'est dans ce contexte que les signataires du présent accord ont décidé d'instaurer une couverture collective de complémentaire santé au niveau de la branche.

### Article 1 Champ d'application

L'ensemble des accords collectifs conclus par le Synesi et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

«Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des Ateliers et Chantiers d'Insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du Code du Travail.

Sont exclues du champ d'application les entités soumises à agrément au sens de l'article L 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, modifié par Loi n° 2008-130 du 17 décembre 2008 - art 63.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les D.O.M.»

---

## Article 2

### Objet

Le présent accord a pour objet d'instaurer, au bénéfice des salariés de la branche des ACI, une couverture minimale de frais de santé 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.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de cette couverture au niveau national en recommandant trois organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, pour assurer la couverture des garanties frais de santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identiques auprès des trois assureurs choisis. Le dispositif contractuel est également complété par des protocoles techniques et financiers et des protocoles de gestion administrative, conclus dans les mêmes conditions.

## Article 3

### Adhésion du salarié

*Mod. par Avenant n° 21, 17 mars 2016, étendu par arr. 18 juill. 2017, JO 1<sup>er</sup> août, applicable à compter de sa signature pour les adhérents et à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension pour les non-adhérents<sup>(1)</sup>*

#### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*PSTE CFDT ;*

*FPSE CFTC.*

### Article 3.1

**(Supprimé par Avenant n° 21, 17 mars 2016, étendu)**

### Article 3.2

#### Suspension du contrat de travail

##### a

#### suspensions rémunérées ou indemnisées

Le bénéfice de la couverture frais de santé est maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée, par l'employeur directement (en cas de maintien de salaire total ou partiel) ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires (versées dans le cadre d'un régime de prévoyance), par exemple en cas d'arrêt maladie.

Le bénéfice est également maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :

- congé de maternité ou de paternité ;
- invalidité.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

##### b

#### Suspensions non rémunérées ou indemnisées

Dans les autres cas de suspension comme par exemple pour congés sans solde (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...), les salariés ne bénéficient pas du maintien de la couverture de complémentaire santé.

Les salariés peuvent toutefois continuer à en bénéficier pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

### Article 3.3

#### Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de remboursement de frais de santé est obligatoire.

Toutefois les partenaires sociaux souhaitent laisser la possibilité à des salariés déjà couverts dans la branche par un régime de remboursement de «frais de santé», de ne pas adhérer au dispositif mis en place au niveau de la branche ou de la structure.

---

Les salariés suivants auront ainsi la faculté, sous réserve de produire les pièces justificatives requises, de refuser leur adhésion au régime :

**1°/** les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

**2°/** les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du Code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile ;

Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

**3°/** les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou dans le cadre d'un autre emploi (salariés multi-employeurs), d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie dans le cadre d'un dispositif remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, étant précisé que pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise ou structure, cette dispense ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire. Ces salariés doivent solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis. À défaut d'écrit et de justificatif adressé à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Les structures relevant du champ d'application du régime, y compris celles non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés, doivent mettre en œuvre ces cas de dispenses d'adhésion et n'ont pas la possibilité, afin d'assurer une cohérence entre les ACI, de prévoir d'autres facultés de non-adhésion.

Toutefois, la mise en œuvre de ces cas de dispense s'entend sans préjudice, en cas de formalisation de la couverture santé au sein de la structure par décision unilatérale, de l'application des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 faisant obstacle à ce que les salariés employés par la structure lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

#### **Article 4**

#### **Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail**

##### **Article 4.1**

##### **Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage**

L'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de la structure en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

Notamment, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime frais de santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

À défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

##### **Article 4.2**

##### **Maintien de la couverture frais de santé en application de l'article 4 de la loi Evin**

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «loi Evin», la couverture frais de santé sera maintenue :

— au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient dans les conditions prévues à l'article

---

4.1 du présent accord ;

— au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture frais de santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la «loi Evin», rappelée à titre informatif dans le cadre du présent accord, incombe à l'organisme assureur.

## **Article 5 Financement**

*Mod. par Avenant n° 5, 16 nov. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2021<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*Solidaires.*

*Mod. par Avenant n° 6, 14 févr. 2025, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2025<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT.*

## **Article 5.1 Obligation des structures la branche**

Les structures relevant du champ d'application du présent accord, y compris celles non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés, devront respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire mise en place dans la structure.

Elles pourront prévoir une prise en charge patronale plus favorable, sous réserve de le formaliser au sein de la structure par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale formalisée par écrit et remise à chaque intéressé).

## **Article 5.2**

### **Modalités de cotisation dans le cadre des contrats souscrits auprès des organismes recommandés (Avenant n° 5, 16 nov. 2020, étendu)**

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation «isolé».

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfant(s) et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant à des options supplémentaires facultatives. Les cotisations supplémentaires servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

Les cotisations mensuelles servant au financement du remboursement des frais de santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS).

La cotisation obligatoire du salarié et les cotisations facultatives (facultatif salarié et extension ayants-droit) sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés :

## Salariés relevant du régime général de Sécurité sociale

Régime général					
Régime souscrit par l'entreprise	Actifs (Taux de cotisations exprimés en % du PMSS en vigueur)		Salarié	Facultatif	
				Conjoint	Enfant (1)
Formule base 1	Obligatoire salarié	Base 1 (= contrat obligatoire)	0,96 %	-	-
	Extension ayants-droit	Base 1		1,08 %	0,66 %
	Facultatif salarié	+ Base 2	+ 0,23 %	+ 0,25 %	+ 0,12 %
		+ Base 3	+ 0,53 %	+ 0,62 %	+ 0,28 %
Formule base 2	Obligatoire salarié	Base 2 (= contrat obligatoire)	1,17 %	-	-
	Extension ayants-droit	Base 2		1,31 %	0,77 %
	Facultatif salarié	+ Base 3	+ 0,30 %	+ 0,37 %	+ 0,16 %
Formule base 3	Obligatoire salarié	Base 3 (= contrat obligatoire)	1,41 %	-	-
	Extension ayants-droit	Base 3		1,61 %	0,89 %
(1) gratuité à partir du 3 <sup>ème</sup> enfant					

## Salariés relevant du régime local d'Alsace Moselle

Régime local					
Régime souscrit par l'entreprise	Actifs (Taux de cotisations exprimés en % du PMSS en vigueur)		Salarié	Facultatif	
				Conjoint	Enfant (1)
Formule base 1	Obligatoire salarié	Base 1 (= contrat obligatoire)	0,58 %	-	-
	Extension ayants-droit	Base 1		0,65 %	0,36 %
	Facultatif salarié	+ Base 2	+ 0,23 %	+ 0,25 %	+ 0,12 %
		+ Base 3	+ 0,53 %	+ 0,62 %	+ 0,28 %
Formule base 2	Obligatoire salarié	Base 2 (= contrat obligatoire)	0,74 %	-	-
	Extension ayants-droit	Base 2		0,88 %	0,46 %
	Facultatif salarié	+ Base 3	+ 0,30 %	+ 0,37 %	+ 0,16 %
Formule base 3	Obligatoire salarié	Base 3 (= contrat obligatoire)	0,98 %	-	-
	Extension ayants-droit	Base 3		1,18 %	0,58 %
(1) gratuité à partir du 3 <sup>ème</sup> enfant					

(Avenant n° 6, 14 févr. 2025, non étendu) Salariés qui ne relèvent pas du régime local d'Alsace-Moselle

Régime souscrit par l'entreprise	Actifs (taux de cotisations exprimés en % du PMSS en vigueur)		Part globale employeur et salarié	Part employeur	Salarié	Facultatif	
						conjoint	enfant
Formule base 1	Obligatoire salarié	Base 1 (contrat obligatoire)	1,01 %	0,505 %	0,505 %		
	Extension ayants-droits	Base 1				1,14 %	0,70 %
	Facultatif salarié	plus Base 2			0,24 %	0,26 %	0,13 %
		plus Base 3			0,56 %	0,65 %	0,30 %

Régime souscrit par l'entreprise	Actifs (taux de cotisations exprimés en % du PMSS en vigueur)		Part globale employeur et salarié	Part employeur	Salarié	Facultatif	
						conjoint	enfant
Formule base 2	Obligatoire salarié	Base 2 (contrat obligatoire)	1,23 %	0,615 %	0,615 %		
	Extension ayants-droits	base 2				1,38 %	0,81 %
	Facultatif salarié	plus Base 3			0,32 %	0,39 %	0,17 %
Formule base 3	obligatoire salarié	Base 3 (contrat obligatoire)	1,49 %	0,745 %	0,745 %		
	Extension ayants-droits	Base 3				1,70 %	0,94 %

• **Salariés qui relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.**

Les taux de cotisations sont définis pour une période de deux ans, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022.

Régime souscrit par l'entreprise	Actifs (taux de cotisations exprimés en % du PMSS en vigueur)		Part globale employeur et salarié	Part employeur	Salarié	Facultatif	
						conjoint	enfant
Formule base 1	Obligatoire salarié	Base 1 (contrat obligatoire)	0,61 %	0,305 %	0,305 %		
	Extension ayants-droits	Base 1				0,69 %	0,38 %
	Facultatif salarié	plus Base 2			0,24 %	0,26 %	0,13 %
		plus Base 3			0,56 %	0,65 %	0,30 %
Formule base 2	Obligatoire salarié	Base 2 (contrat obligatoire)	0,78 %	0,39 %	0,39 %		
	Extension ayants-droits	base 2				0,93 %	0,48 %
	Facultatif salarié	plus Base 3			0,32 %	0,39 %	0,17 %
Formule base 3	obligatoire salarié	Base 3 (contrat obligatoire)	1,03 %	0,515 %	0,515 %		
	Extension ayants-droits	Base 3				1,24 %	0,61 %

Toute modification du ou des taux de cotisations proposée par les organismes assureurs recommandés devra faire l'objet d'une révision du présent avenant.

## Article 6 Prestations

Mod. par Avenant n° 3, 20 déc. 2017, étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2018<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT.

Mod. par Avenant n° 4, 4 dec. 2019, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 1<sup>er</sup> août, à l'exception des entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles modifié par la loi n° 2008-130 du 17 décembre 2008 - article 63, exclues de l'extension, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

---

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 5, 16 nov. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2021<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*Solidaires.*

Le régime des frais de santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la sécurité sociale, tels que modifiés par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, ainsi que dans le respect du niveau de garanties tel que défini à l'article D. 911-1 dans le cadre du dispositif de généralisation de la complémentaire santé.



**Article 6.1**  
**Tableau des garanties (Avenant n° 5, 16 nov. 2020, étendu)**

Grille optique base 3				Enfant	Adulte
Simple	Unifocaux	VU1	verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries	80,00 €	100,00 €
		VU2	verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries	105,00 €	110,00 €
		VU3	verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries	110,00 €	130,00 €
Complexe		VU4	verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries	105,00 €	120,00 €
		VU5	Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries	110,00 €	130,00 €
		VU6	verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie	120,00 €	140,00 €
		VU7	verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries	120,00 €	140,00 €
	Multifocaux	VM1	verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre – 4,00 et + 4,00 dioptries	140,00 €	170,00 €
		VM2	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries	150,00 €	180,00 €
		VM3	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries	150,00 €	180,00 €
Très complexe		VM4	verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries	140,00 €	180,00 €
		VM5	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries	140,00 €	180,00 €
		VM6	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie	150,00 €	190,00 €
		VM7	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries	150,00 €	190,00 €
Monture				100,00 €	100,00 €

La modification du tableau de garantie intervient afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable notamment en matière de disposition d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaire conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Prestations	Base 1	Base 2	Base 3	Précisions
Remboursement total dans la limite des frais réels, y compris remboursement de l'AMO* dès lors qu'elle intervient				
Hospitalisation (médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique)				
Honoraires, actes et soins				

Prestations	Base 1	Base 2	Base 3	Précisions
- Médecins signataires DPTM*	120 % BR	125 % BR	150 % BR	Actes de chirurgie, anesthésie, obstétrique, actes techniques médicaux et autres actes pratiqués en hospitalisation.
- Médecins non signataires DPTM	100 % BR	105 % BR	130 % BR	
Séjours				
- Frais de séjour	100 % BR	125 % BR	150 % BR	Forfait journalier facturé par les établissements hospitaliers, à l'exclusion des établissements médico-sociaux (EHPAD : Établissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes, maisons de retraite, MAS : Maisons d'Accueil Spécialisées). Prise en charge illimitée dans les établissements de santé.
- Forfait journalier hospitalier	Frais réels	Frais réels	Frais réels	
- Chambre particulière	Néant	0,75 % PMSS* par jour	1,25 % PMSS par jour	En secteur conventionné. Prise en charge de la chambre particulière avec ou sans nuitée (= ambulatoire).
- Lit d'accompagnant	Néant	0,75 % PMSS par jour	1,25 % PMSS par jour	En secteur conventionné. Forfait par nuitée pour l'accompagnant d'un assuré de moins de 14 ans ou de 70 ans et plus.
Participation du patient	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €.
Soins courants				
Honoraires médicaux : Consultations et visites des Médecins Généralistes				
- Médecins signataires DPTM	120 % BR	120 % BR	120 % BR	
- Médecins non signataires DPTM	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
Honoraires médicaux : Consultations et visites des Médecins Spécialistes				
- Médecins signataires DPTM	150 % BR	170 % BR	200 % BR	
- Médecins non signataires DPTM	130 % BR	150 % BR	180 % BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE)				
- Médecins signataires DPTM	120 % BR	125 % BR	150 % BR	
- Médecins non signataires DPTM	100 % BR	105 % BR	130 % BR	
Actes techniques médicaux (ATM) et de chirurgie (ADC)				
- Médecins signataires DPTM	120 % BR	125 % BR	150 % BR	
- Médecins non signataires DPTM	100 % BR	105 % BR	130 % BR	
Honoraires paramédicaux				
- Auxiliaires médicaux (dont les infirmières, les masseurs - kinésithérapeutes, les orthophonistes, les orthoptistes et les pédicures-podologues)	100 % BR	100 % BR	125 % BR	
Analyses et examens de laboratoire				
- Remboursés par l'AMO	100 % BR	100 % BR	125 % BR	
Médicaments				
- Médicaments à Service Médical Rendu important*	100 % BR	100 % BR	100 % BR	

Prestations	Base 1	Base 2	Base 3	Précisions
- Médicaments à Service Médical Rendu modéré*	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu faible*	15 % BR	100 % BR	100 % BR	
Matériel médical				
- Orthopédie, accessoires, appareillage et autres prothèses remboursées par l'AMO (hors auditives, dentaires et optiques)	100 % BR	125 % BR	150 % BR	
- Prothèse capillaire :				
• Classe 1	350 €	350 €	350 €	
• Classe 2	250 €	350 €	450 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire.
• Hors Classe	0 €	100 €	200 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire.
Vaccins prescrits et non remboursés par l'AMO	Néant	Néant	20 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire.
Transport prescrit et remboursé par l'AMO	100 % BR	100 % BR	100 % BR	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (Service médical d'urgence régionale)
Participation du patient	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €
Dentaire				
Soins et prothèses 100 % santé (tels que définis réglementairement) - Panier de remboursement défini selon la localisation dentaire et le matériau utilisé				Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement «100 % santé» et d'établir un devis.
- Panier 100 % santé	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Actes soumis à des honoraires limites de facturation (HLF*).
Panier à honoraires maîtrisés et Panier à honoraires libres - Panier de remboursement selon la localisation dentaire et le matériau utilisé				
- Soins, actes et consultations	100 % BR	100 % BR	100 % BR	Panier à honoraires maîtrisés soumis à des honoraires limites de facturation.
- Inlays-onlays	125 % BR	150 % BR	175 % BR	
- Inlays-core	125 % BR	125 % BR	150 % BR	
- Prothèses dentaires (dont prothèses amovibles, prothèses sur implants et bridges) sur dents visibles : incisives, canines et prémolaires	150 % BR	225 % BR	300 % BR	
- Prothèses dentaires (dont prothèses amovibles, prothèses sur implants et bridges) sur dents non visibles : molaires	125 % BR	175 % BR	250 % BR	
Actes non remboursés par l'AMO				
- Parodontologie	200 €	300 €	400 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire.
- Implantologie	200 €	300 €	400 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire.
Orthodontie remboursée par l'AMO	150 % BR	200 % BR	250 % BR	Par semestre de traitement et par bénéficiaire.
Optique				

Prestations	Base 1	Base 2	Base 3	Précisions
<p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 et rappelées ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>· Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).</li><li>· Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). Aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</li><li>· Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.</li></ul> <p>Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, la période est ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la Sécurité sociale.</p> <p>Prise en charge de la monture dans la limite de 100 €.</p>				
Équipements 100 % santé (Tels que définis réglementairement) (verres et/ou monture) - Classe A - Soumis à des prix limites de vente (PLV*)				Le professionnel de santé a l'obligation de proposer au moins un équipement «100 % santé» et d'établir un devis.
- Monture	Frais réels	Frais réels	Frais réels	
- Verres (tous types de correction)				
- Prestations d'appairage				Prestation appliquée lorsqu'un équipement comporte des verres de corrections différentes.
- Autres suppléments (dont filtres, prismes, verres iséconiques, système antiptosis et prestations d'adaptation)				
Équipements hors 100 % santé (verres et/ou monture) - Classe B - Tarifs libres				
- Monture	90 €	100 €	100 €	Forfait par monture et par bénéficiaire. Y compris le remboursement de l'AMO et le ticket modérateur.
- Verre simple	Voir Grille Optique	Voir Grille Optique	Voir Grille	
- Verre complexe				
- Verre très complexe	Base 1	Base 2	Optique Base 3	
Prestation d'adaptation verres de classe B	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
Autres suppléments pour verres de classe B (dont filtres, prismes, verres iséconiques, système antiptosis et prestations d'adaptation)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
Lentilles				
- Lentilles remboursées ou non remboursées par l'AMO	100 €	150 €	200 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire. Après épuisement du forfait, les lentilles remboursées sont prises en charge à hauteur de 100 % BR (remboursement total : AMO + AMC) Sur prescription médicale. Y compris les lentilles jetables.
Chirurgie réfractive non remboursée par l'AMO	Néant	250 €	500 €	Forfait par année civile, par œil et par bénéficiaire.
Aides auditives				
Une aide auditive tous les 4 ans par oreille de date à date, dans les limites du plafond de remboursement prévu par le contrat responsable.				

Prestations	Base 1	Base 2	Base 3	Précisions
Équipements 100 % santé (Tels que définis réglementairement) Classe I - Soumis à des prix limites de vente				Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement «100 % santé» et d'établir un devis.
- Aides auditives	Frais réels	Frais réels	Frais réels	
Équipements hors 100 % santé Classe II - Tarifs libres				
- Aides auditives jusqu'à 20 ans inclus ou pour les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)	121 % BR	121 % BR	121 % BR	Remboursement plafonné à 1700 € TTC par aide auditive y compris le remboursement de l'AMO
- Aides auditives pour les plus de 20 ans	250 % BR	425 % BR	425 % BR	
Accessoires, entretien, piles, réparations	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
Prévention, bien être et services				
Actes de prévention	100 % BR	100 % BR	100 % BR	Le contrat prend en charge l'ensemble des actes de prévention visés par la réglementation relative au contrat responsable.
Médecines douces : Ostéopathie, Chiropractie, Microkinésithérapie, Acupuncture, Auriculothérapie, Mésothérapie, Bio-kinergie, Kiné méthode Mézières, TENS - neurostimulation électrique transcutanée, Hypnose médicale, Étiopathie, Réflexologie, Sophrologie	40 € par séance (× 4 par année civile)	40 € par séance (× 4 par année civile)	40 € par séance (× 5 par année civile)	Forfait par séance et par bénéficiaire dans la limite d'un nombre de séances déterminé par le niveau de garantie souscrit. Remboursement sur présentation d'une facture nominative acquittée établie par le professionnel sous réserve qu'elle comporte le n° FINESS et/ou le n° ADELI et/ou le n° RPPS et/ou le n° du Registre National des Étiopathes du professionnel concerné sauf pour la sophrologie et la réflexologie pour lesquelles cette référence n'est pas exigée. Seules les séances individuelles de professionnels diplômés, autorisés ou certifiés dans la discipline facturée peuvent faire l'objet d'une prise en charge.
Cures thermales remboursées par l'AMO : soins, transport, hébergement	Néant	100 % BR	100 % BR	Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermique, transport et hébergement.
Assistance	Oui	Oui	Oui	Se référer à la Notice d'Information Assistance

Les nouvelles dispositions s'appliquent pour les frais engagés relatifs à des soins intervenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Les niveaux d'indemnisation définis s'entendent y compris les prestations versées par l'Assurance Maladie Obligatoire, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

En fonction du type d'acte, les prestations sont définies par rapport à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels (NGAP), à la Classification Commune des Actes Médicaux (CCAM) ou à la Tarification à l'Activité (TAA).

Les taux de remboursement du régime obligatoire correspondent aux taux du régime général.

Le taux du régime général de la Sécurité sociale peut varier en fonction de la situation personnelle (en cas d'ALD par exemple) ou du régime obligatoire d'affiliation (Régimes spéciaux), sans que cette variation au titre ALD ou régimes spéciaux ne puisse être répercutée sur le montant total de remboursement.

\* Abréviations : AMO : Assurance Maladie Obligatoire (part Régime Obligatoire) / BR : Base de Remboursement, tarif servant de référence à l'Assurance Maladie Obligatoire pour déterminer le montant du remboursement. Les taux de remboursement sont exprimés sur la base des taux applicables au régime général. / BRR : Base de remboursement reconstituée. / DPTM : Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée : OPTAM (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée) OPTAM-CO (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique) / FR : Frais réels. / SMR : Service Médical Rendu : la notion de SMR est évaluée par la Haute Autorité de Santé. / HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire / PLV : Prix limites

de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire / PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

Forfait par verre, y compris le remboursement de l'AMO et le ticket		Grille optique Base 1		Grille optique Base 2		Grille optique Base 3	
Verres simples		Enfant	Adulte	Enfant	Adulte	Enfant	Adulte
Verres unifocaux	Verre unifocal sphérique, sphère de $-6$ à $+6$	60 €	80 €	70 €	90 €	80 €	100 €
	Verre unifocal sphéro-cylindrique, cylindre $\leq +4$ et sphère de $-6$ à $0$	85 €	90 €	95 €	100 €	105 €	110 €
	Verre unifocal sphéro-cylindrique, sphère $> 0$ et S (sphère + cylindre) $\leq 6$	90 €	110 €	100 €	120 €	110 €	130 €
Verres Complexes		Enfant	Adulte	Enfant	Adulte	Enfant	Adulte
Verres unifocaux	Verre unifocal sphérique, sphère $< -6$ ou $> +6$	85 €	100 €	95 €	110 €	105 €	120 €
	Verre unifocal sphéro-cylindrique, cylindre $> +4$ et sphère de $-6$ à $0$	90 €	110 €	100 €	120 €	110 €	130 €
	Verre unifocal sphéro-cylindrique, cylindre $\geq +0,25$ et sphère $< -6$	100 €	120 €	110 €	130 €	120 €	140 €
	Verre unifocal sphéro-cylindrique, sphère $> 0$ et S (sphère + cylindre) $> 6$	100 €	120 €	110 €	130 €	120 €	140 €
Verres multifocaux	Verre multifocal ou progressif sphérique, sphère de $-4$ à $+4$	120 €	150 €	130 €	160 €	140 €	170 €
	Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, cylindre $\leq +4$ et sphère de $-8$ à $0$	130 €	160 €	140 €	170 €	150 €	180 €
	Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, sphère $> 0$ et S (sphère + cylindre) $\leq 8$	130 €	160 €	140 €	170 €	150 €	180 €
Verres très complexes		Enfant	Adulte	Enfant	Adulte	Enfant	Adulte
Verres multifocaux	Verre multifocal ou progressif sphérique, sphère de $< -4$ à ou $> +4$	120 €	160 €	130 €	170 €	140 €	180 €
	Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, cylindre $> +4$ et sphère de $-8$ à $0$	120 €	160 €	130 €	170 €	140 €	180 €
	Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, cylindre $\geq +0,25$ et sphère $< -8$	130 €	170 €	140 €	180 €	150 €	190 €
	Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, sphère $> 0$ et S (sphère + cylindre) $> 8$	130 €	170 €	140 €	180 €	150 €	190 €

Les structures relevant du champ d'application du présent avenant, y compris celles non adhérentes à l'un des

---

contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés, devront respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, acte par acte.

### **Article 6.2** **garanties présentant un haut degré de solidarité**

Le régime de remboursement de frais de santé instauré au niveau de la branche des ACI présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- 1) la prise en charge de la part salariale de cotisation des apprentis affiliés au régime conventionnel de frais de santé dont le contrat est inférieur à 12 mois ;
- 2) le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche ;
- 3) la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

Le versement de prestations à caractère non directement contributif est organisé dans le cadre d'un fonds social dédié, auquel devront cotiser les structures qui choisiront de rejoindre l'un des organismes recommandés. L'alimentation du fonds social est assurée par l'affectation d'une quote-part de la cotisation «isolé» versée aux organismes assureurs recommandés, d'un montant de 2 %.

La gestion du fonds social sera confiée par la CPNN (commission paritaire nationale de négociation) à l'un des organismes recommandés pour la gestion du régime conventionnel. Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies dans la convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux et ledit organisme recommandé. L'organisme recommandé pour la gestion du présent régime obligatoire établira annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmettra à la Commission Paritaire Nationale de Prévoyance prévue à l'article 7 du présent accord.

Les structures non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront également prévoir la mise en œuvre d'actions sociales au sein des régimes mis en place à leur niveau.

### **Article 7** **Suivi du régime complémentaire frais de santé**

Le suivi du régime de complémentaire santé est assuré par la Commission Paritaire Nationale de Prévoyance.

Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice.

### **Article 8** **Organismes assureurs recommandés**

*Mod. par Avenant n° 5, 16 nov. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2021<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*  
*Organisation(s) patronale(s) :*  
*SYNESI.*  
*Syndicat(s) de salariés :*  
*CFDT ;*  
*CGT ;*  
*Solidaires.*

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander, pour assurer la couverture des garanties «frais de santé» prévues pour les salariés des ACI, les organismes assureurs suivants :

— Groupe Aésio : Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du livre I du Code de la Mutualité. Immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 821 965 241 dont Adréa Mutuelle, Apréva Mutuelle et Eovi-Mcd Mutuelle sont membres. Enregistrée à l'Orias en tant que mandataire d'assurance sous le n° 16006968. Siège social : 25 place de la Madeleine. 75008 Paris.

— Malakoff Humanis Prévoyance : Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale 21 rue Laffitte, 75009 Paris - N° SIREN 775 691 181.

Les deux organismes assureurs précités sont co-assureurs entre eux dans le cadre d'un groupement de coassurance. Le groupe Aésio assure la coordination du dispositif et l'interlocution commerciale pour le compte du groupement Aésio - Malakoff Humanis.

— Harmonie Mutuelle, Groupe VYV, Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473 - Siège social : 143 rue Blomet - 75015 Paris.

---

Harmonie Mutuelle confie l'interlocution commerciale au Groupe VYV, immatriculé au répertoire SIRENE sous le numéro 532 661 832 - siège social : 33 avenue du Maine - 75014 Paris.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

#### **Article 9** **Effet et durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et s'affilier avant cette date au régime conventionnel de frais de santé auprès de l'un des organismes assureurs recommandés.

L'accord pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du Code du Travail.

#### **Article 10** **Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les signataires de l'accord demandent son extension auprès du ministre chargé de la Sécurité sociale et auprès du ministre chargé du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du Code de la sécurité sociale.

### **Aménagement du temps de travail**

#### **Accord du 19 novembre 2015**

[Étendu par arr. 28 avril 2017, JO 10 mai, applicable à la date de signature pour les adhérents au Syndicat et à extension de l'accord pour les non-adhérents]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC.

*Avenant n° 1, 15 avr. 2024, nonétendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suit la date de parution de l'arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

SYNESI.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT;

CFDT.

#### **Article 1** **Préambule**

*Avenant n° 1, 15 avr. 2024, nonétendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suit la date de parution de l'arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

SYNESI.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT;

CFDT.

L'accord cadre couvre le champ d'application de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion (IDCC 3016).

Le présent accord de branche a pour objet de définir les modalités d'aménagement du temps de travail et d'organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (*Phrase remplacée par Avenant n° 1, 15 avr. 2024, nonétendu : «Le présent accord de branche a pour objet de définir les modalités d'aménagement du temps de travail notamment dans le cadre de la mise en place d'un forfait-jours, de compléments d'heures et d'un compte-épargne temps.»*). Il concerne l'ensemble des salariés de la structure, à temps



---

complet ou à temps partiel (*Phrase supprimée par Avenant n° 1, 15 avr. 2024, nonétendu*).

Cet accord de branche est conclu dans une approche tendant à la fois à assurer l'accompagnement des salariés en parcours professionnel et à préserver les équilibres économiques et sociaux de l'association tout en tenant compte des activités saisonnières, des variations climatiques et de l'accompagnement des salariés en parcours professionnel. Cette approche doit favoriser également une meilleure harmonisation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés. L'accord s'attache à respecter les textes en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes.

Les variations d'horaires sont applicables à l'ensemble des salariés en fonction des horaires inscrits dans leur contrat de travail.

## **Article 2**

### **Définition du temps de travail effectif**

Les ateliers et chantiers d'insertion relèvent de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion IDCC 3016.

Le temps de travail effectif se définit comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

La notion de temps de travail effectif ne doit pas être confondue avec le temps de présence sur le lieu de travail.

Ainsi, le temps consacré au déjeuner et les temps de pause, c'est-à-dire tous les temps pendant lesquels le salarié n'exécute pas son travail et n'est pas à la disposition de l'entreprise dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, se trouvent exclus du temps de travail effectif.

## **Article 3**

### **Déplacement**

Il est précisé que les temps de déplacement effectués par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail ou en revenir ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

Les temps de déplacement effectués à l'intérieur de la journée de travail sont considérés comme du temps de travail effectif.

## **Article 4**

### **Calcul de la durée du travail pour les salariés dont le temps est décompté en heures (Art. exclu de l'extension par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai)**

(Art. supprimé par Avenant n° 1, 15 avr. 2024, nonétendu)

### **4.1**

#### **Salariés concernés**

*Est compris dans cette catégorie l'ensemble du personnel à temps complet et à temps partiel de la structure dont les cadres ne relevant pas d'une convention de forfait jours.*

*Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale de travail, qui est de 35 heures hebdomadaires. Les horaires de travail des salariés à temps partiel pourront varier sur tout ou partie de l'année.*

*Pendant une durée de 6 mois ou plus les salariés pourront travailler selon différents types d'horaires qui feront l'objet d'un avenant. Les variations d'horaires se situeront dans la limite globale inscrite au contrat de travail et pour la durée de ce dernier.*

#### **4.1.1**

##### **Durée du travail**

*L'aménagement du temps de travail a pour objet de prendre en compte les supports liés à l'activité saisonnière et doit permettre de faire varier la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.*

*La durée du travail est organisée de la manière suivante :*

- La durée hebdomadaire du temps de travail effectif est de 35 heures*
- La durée annuelle du travail effectif est de 1607 heures incluant la journée de solidarité.*
- La convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion prévoit que la durée de travail peut être répartie de manière égale ou inégale jusqu'à 6 jours par semaine.*

*En cas de modification de planning ou d'horaire, le délai de prévenance sera de 3 jours ouvrés.*

---

#### 4.1.2

##### **Modalités de décompte des jours travaillés**

*La direction tient à jour la comptabilité des heures travaillées permettant d'établir que le plafond annuel de référence de 1607 heures est bien respecté. Cette comptabilité sera conservée pendant 5 ans.*

*En ce qui concerne les salariés à temps partiels le plafond annuel sera établi en fonction de la durée de travail inscrite au contrat de travail et pour la durée de celui-ci, sans toutefois atteindre 35 heures.*

#### 4.1.3

##### **Rémunération**

*La rémunération des salariés sera lissée quel que soient les variations d'horaires mises en place par la structure. Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.*

#### 4.1.4

##### **Prise en compte des absences et des entrées - sorties**

*Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée sur la base de l'horaire réellement prévu.*

#### 4.1.5

##### **Heures supplémentaires**

*Conformément aux dispositions légales, la notion d'heures supplémentaires s'applique aux salariés à temps complet dont le temps de travail est décompté en heures.*

*Il est convenu que seules sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées sur demande écrite de la hiérarchie.*

*- au-delà de 35 heures sur une semaine isolée,*

*- au-delà de 1607 heures par an.*

*Les heures supplémentaires s'effectueront dans la limite autorisée de 150 heures par an et par salarié*

*Les heures supplémentaires effectuées par les salariés à temps complet seront majorées à hauteur de 12% ou feront l'objet en priorité d'une récupération en temps majoré sur les mêmes bases.*

#### 4.1.6

##### **Heures complémentaires**

*Les heures complémentaires sont les heures effectuées au-delà du 1/3 des horaires inscrits au contrat de travail. Elles ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail à un niveau égal ou supérieur à 35 heures.*

*Ces heures complémentaires peuvent être calculées à la semaine ou au mois. Elles sont majorées de 10% en deçà du 1/3 de la durée de travail contractuelle et de 12% au-delà du plafond.*

#### **Article 5 (d'origine)**

##### **Calcul de la durée du travail pour les salariés dont le temps est décompté en jours**

#### 5.1

##### **Salariés concernés**

*Ce sont les cadres relevant de l'emploi - repère «Directeur» quel que soit le niveau et éventuellement l'emploi-repère «Coordinateur» de niveau C disposant d'une convention de forfait.*

#### 5.1.1

##### **Modalités d'organisation du temps de travail**

*Les salariés sous convention de forfait bénéficient d'un décompte annuel de leur temps de travail sur la base d'un forfait de 218 jours travaillés par an.*

*Leur temps de travail doit être enregistré.*

*Chaque année les salariés au forfait-jours doivent être reçus en entretien individuel par l'employeur. Cet entretien est l'occasion d'aborder la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie personnelle et familiale et la rémunération du salarié.*

*Les salariés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel.*

*Le plafond de 218 jours ne pourra être dépassé qu'en cas d'accord entre la direction et le cadre conformément aux dispositions de l'article L. 3121-45 du Code du travail.*

---

### 5.1.2 Organisation des jours de repos

Le nombre de jours de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année. Il est calculé chaque année selon l'exemple indiqué en annexe 1.

### 5.1.3 Rémunération

La rémunération des salariés est maintenue dans son intégralité pendant les jours de repos.

### 5.1.4 Prise en compte des absences et des entrées - sorties

Chaque journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire, s'impute proportionnellement sur le nombre global de jours à travailler dans l'année.

### Article 5 (nouveau) Forfait annuel en jours

*Mod. par Avenant n° 1, 15 avr. 2024, nonétendu, applicableà compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suit la date de parution de l'arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT;*

*CFDT.*

### 1 Salariés concernés

*Au regard de l'articleL. 3121-58 du code du travail, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pasà suivre l'horaire collectif applicable au sein de la structure.*

### 2 Période de référence

*Le forfait en jours est organisé sur l'année civile ou toute période de douze mois consécutifs. Si la structure employeuse choisit une autre période que l'année civile, la période de douze mois consécutifs est fixée pour l'ensemble de la structure au moment de la mise en place du dispositif du forfait-jours et fait l'objet en amont d'une information-consultation du CSE. La période choisie est alors précisée dans la convention individuelle de forfait-jours.*

### 3 Conditions de mise en place des conventions individuelles de forfait en jours

*La mise en place d'un forfait annuel en jours est subordonnéeà la conclusion avec les salariés visés par le présent accord d'une convention individuelle de forfait prenant la forme d'unécrit signé par les parties. Cetécrit peutêtre intégré directement dans le contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.*

*La convention individuelle de forfait en jours doit faire référence au présent accord et indiquer :*

- *La période de référence fixée ;*
- *L'appartenance du salariéà la catégorie cadre et les raisons qui motivent la conclusion d'une convention de forfait en tenant compte de l'autonomie et des missions confiées au salarié ;*
- *Le nombre de jours travaillés dans l'année (qui ne pourra pasêtre supérieur au nombre de jours fixés dans le présent accord) ;*
- *La rémunération correspondante ;*
- *Les modalités d'exercice du droità la déconnexion dans la structure.*
- *Il sera préciséégalement au salarié le lieu où il peut consulter le présent accord collectif.*

*Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.*

*À l'occasion de la mise en place du forfait annuel en jours, le salarié bénéficie d'un entretien en amont au cours duquel il sera informé de l'organisation, de la charge de travail et des modalités d'exercice du droità la déconnexion.*

*Dans les structures employeuses d'au moins 50 salariés, conformémentà l'article L. 2312-26 du Code du travail, le*

---

CSE, s'il existe, est informé et consulté sur le recours aux conventions de forfait en jours et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés à l'occasion de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise et aux conditions de travail.

#### 4

##### **Nombre de jours compris dans le forfait**

Les salariés sous convention de forfait bénéficient d'un décompte annuel de leur temps de travail sur la base d'un forfait de 218 jours travaillés par an incluant la journée de solidarité. Il s'agit du nombre de jours travaillés pour une année complète d'activité et pour les salariés justifiant d'un droit complet aux congés payés.

Les salariés organiseront leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel.

Le plafond de 218 jours ne pourra être dépassé qu'en cas d'accord entre la direction et le cadre conformément aux dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail. Cette renonciation à des jours de repos doit faire l'objet d'une majoration du salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit, le taux de majoration ne pouvant être inférieur à 10%. Ce taux doit être prévu par avenant qui est valable pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite.

La convention individuelle de forfait en jours peut prévoir un nombre de jours travaillés réduit par l'attribution de jours de repos supplémentaires. Le salarié est alors rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait. La charge de travail doit tenir compte de la réduction convenue.

#### 5

##### **Modalités de suivi du temps de travail et d'évaluation de la charge de travail**

Le temps de travail doit être suivi par tout moyen (badgeage, système auto déclaratif, etc.). Il est décompté en journées ou demi-journées. Est considérée comme une demi-journée de travail, la séquence de travail en matinée se terminant au plus tard à 13 h ou la séquence de travail de l'après-midi débutant au plus tôt à 13 h.

À ce titre, le salarié déclarera à partir d'un document fourni par l'employeur et rempli sous la responsabilité de ce dernier :

- Le nombre et la date des journées ou de demi-journées travaillées ;
- Le nombre, la date et la nature des jours ou de demi-journées de repos (en précisant la qualification de ces repos : congés payés, repos supplémentaires ou autres congés/repos, etc.) ;
- L'indication du respect ou non des repos quotidien et hebdomadaire ;
- La qualification de la charge de travail rencontrée par le salarié au cours du mois concerné en utilisant notamment les termes «raisonnable» ou «déraisonnable». Si le salarié indique la mention «déraisonnable», il précise par des éléments contextuels et indique si cette surcharge était ponctuelle ou structurelle.

Ce document est transmis mensuellement par le salarié à son responsable hiérarchique ce qui permet un point régulier et cumulé des jours de travail et de repos. En effet, à cette occasion, le responsable hiérarchique contrôle le respect des repos quotidien et hebdomadaire et s'assure que la charge de travail et l'amplitude des journées d'activité du salarié sont raisonnables, qu'elles assurent une bonne répartition dans le temps du travail et qu'elles permettent une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

À partir notamment de ce document de suivi et/ou des alertes du salarié, le responsable hiérarchique veille également aux éventuelles surcharges de travail. Lorsque le salarié a indiqué que sa charge de travail a été déraisonnable, le responsable hiérarchique analyse les raisons de cette surcharge et échange avec le salarié sur la nécessité de mettre en place un plan d'action pour y remédier.

Le responsable hiérarchique veille au respect des durées minimales de repos. Un point régulier est fait à partir des documents de suivi pour favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

Si le responsable hiérarchique constate des anomalies ou une charge de travail qualifiée de déraisonnable par le salarié nécessitant la mise en place d'un plan d'action, il organise un entretien avec le salarié dans les meilleurs délais. Le salarié et son responsable discuteront des causes (structurelles ou conjoncturelles) et chercheront, le cas échéant, les mesures à prendre afin de remédier durablement à la situation. Cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu en précisant les actions mises en place. Un rendez-vous de suivi est organisé pour faire le bilan des actions mises en place et évaluer la nécessité de les adapter ou de les faire évoluer. Ces entretiens ne se substituent pas à l'entretien annuel évoqué ci-après.

Les salariés organisent librement leur temps de travail. Ils sont toutefois tenus de respecter les temps de repos légaux à savoir :

- Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives dès que le travail quotidien atteint six heures ;
- Un repos quotidien d'une durée minimale de 11 h consécutives ;

- Un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 h consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit 35 h au total.

L'employeur veille à garantir de manière habituelle un temps de repos supérieur au temps de repos minimum.

## 6

### **Échanges périodiques entre l'employeur et le salarié et dispositif d'alerte**

Chaque année les salariés au forfait en jours doivent être reçus au cours d'au moins un entretien individuel par l'employeur. Cet entretien est l'occasion d'aborder la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans la structure, l'articulation avec les vies personnelle et familiale et la rémunération du salarié.

Le salarié peut alerter à tout moment par écrit son responsable hiérarchique sur ses difficultés dans la prise effective de ses repos, sur l'organisation et sa charge de travail ou encore sur l'exercice de son droit à la déconnexion. Il appartient au responsable hiérarchique d'organiser un entretien dans les plus brefs délais pour établir le plan d'action mentionné à l'article précédent. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien annuel évoqué dans le paragraphe précédent.

## 7

### **Nombre de jours de repos**

Le nombre de jours de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année. Il est calculé chaque année selon la méthode de calcul indiquée ci-dessous :

Nombre de jours calendaires dans la période retenue duquel sont soustraits le :  
- Nombre de jours de repos hebdomadaire  
- Nombre de jours fériés chômés tombant un jour ouvré  
- Nombre de jours de congés payés  
- Nombre de jours travaillés prévu au forfait en prenant compte la journée de solidarité  
= nombre de jours de repos complémentaires par an.  
Pour un exemple, cf. annexe.

Ce calcul ne comprend pas notamment les congés supplémentaires légaux ou conventionnels (congés payés conventionnels, congés pour événements familiaux, congés de maternité ou paternité, etc.) ainsi que les périodes éventuelles d'absence pour maladie ou accident du travail lesquels se déduisent du nombre de jours travaillés. En effet, seules les absences prévues à l'article L. 3121-50 du Code du travail peuvent donner lieu à récupération.

En raison de la particularité de ce dispositif et du mode de décompte de la durée du travail en jours travaillés, les salariés relevant d'une convention de forfait-jours ne pourront bénéficier de jours de congés payés de fractionnement.

## 8

### **Rémunération**

Les salariés perçoivent une rémunération mensuelle forfaitaire fixée en tenant compte des responsabilités confiées dans le cadre de leurs missions.

La rémunération des salariés est maintenue dans son intégralité pendant les jours de repos.

## 9

### **Prise en compte des absences et des entrées-sorties**

#### a

#### **Prise en compte des absences**

Les absences (maladie, congés maternité et paternité, droit de grève, etc.) n'ont aucune incidence sur le nombre de jours de repos. Elles sont déduites du nombre de jours annuels à travailler prévu par la convention collective.

Concernant l'incidence sur la rémunération, la journée d'absence est valorisée par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours de travail prévus dans la convention de forfait.

Elle est déterminée par le calcul suivant :  $\text{rémunération brute mensuelle de base} \times 12 / (\text{nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait} + \text{congés payés} + \text{jours fériés} + \text{jours de repos}) \times \text{nombre de jours d'absence}$ .

Pour un exemple, cf. annexe.

#### b

#### **Prise en compte des entrées en cours d'année**

En cas d'entrée en cours d'année, le nombre de jours à travailler pour le salarié en forfait en jours et ses repos sont déterminés par la méthode de calcul suivante :

- (Nombre de jours à travailler pour le salarié = nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait (218 jours si le nombre n'a pas été réduit) + nombre de jours de congés payés non acquis) × (nombre de jours ouvrés de présence (= jours ouvrés pendant la période de présence sans les jours fériés) / total du nombre de jours ouvrés de l'année (sans les jours fériés)).

- Nombre de jours de repos restant dans l'année = nombre de jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés – nombre de jours à travailler dans l'année pour le salarié.

Pour le calcul du nombre de jours de repos restant dans l'année, il faut d'abord déterminer le nombre de jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés en soustrayant aux jours calendaires restant dans l'année les jours de repos hebdomadaire restant dans l'année, les congés payés acquis et les jours fériés restant tombant un jour ouvré.

Pour un exemple chiffré, cf. annexe.

## c

### **Prise en compte des sorties en cours d'année**

En cas de départ en cours d'année, la part de la rémunération à laquelle le salarié a droit, en sus de la rémunération des congés payés acquis au cours de la période de référence et, le cas échéant, des congés payés non pris, est déterminée par la formule suivante :

$\text{Rémunération annuelle} \times \text{nombre de jours ouvrés de présence (jours fériés et jours de repos compris)} / \text{nombre de jours ouvrés dans l'année.}$

## 10

### **Modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion**

Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit pour le salarié de ne pas se connecter à ses outils numériques (messagerie, applications, logiciels, internet, intranet, etc.) et de ne pas être contacté en dehors du temps de travail que ce soit au moyen du matériel professionnel mis à disposition ou au moyen du matériel personnel du salarié.

Le salarié en forfait en jours n'est donc pas tenu de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de son temps de travail, pendant ses congés, ses temps de repos et absences autorisées ni de se connecter à ses outils numériques.

Il est recommandé aux salariés de ne pas contacter les autres salariés par téléphone ou courriel, en dehors des horaires habituels de travail, pendant les week-ends, jours fériés et congés payés ou pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

La convention individuelle de forfait en jours rappelle le droit à la déconnexion et les modalités pratiques de mise en œuvre dans la structure employeuse (notamment, il pourra être défini des plages horaires pendant lesquelles le salarié ne sera pas tenu de se connecter ou utiliser ses outils numériques, la non-réponse à des messages reçus pendant ces périodes ne pouvant alors faire l'objet de sanctions).

Si au regard de sa charge de travail, un salarié ne serait plus en mesure d'exercer son droit à la déconnexion, il alerte son responsable hiérarchique dans les conditions définies au 6 du présent article.

### **Article 6 (d'origine)**

#### **Complément d'heures (Art. exclu de l'extension par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai)**

La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail des salariés à temps partiel pourra être augmentée temporairement d'un complément d'heures. Les heures travaillées par le salarié seront rémunérées au taux normal. Toute heure travaillée au-delà du 1/3 des horaires contractuels constituera une heure complémentaire entraînant une majoration salariale d'au moins 12%.

Un avenant contractuel précisant le motif du recours au complément d'heures et la rémunération devra être signé par le salarié.

Le nombre d'avenants pouvant être conclu sera de 8 par année civile et par salarié.

### **Article 6 (nouveau)**

#### **Complément d'heures**

Mod. par Avenant n° 1, 15 avr. 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suit la date de parution de l'arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT.

---

*En vue de répondre aux aspirations éventuelles de salariés qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail et également de répondre aux besoins de salariés en insertion d'augmenter progressivement leurs heures dans le cadre de leur parcours d'insertion, il est décidé de mettre en place un dispositif de complément d'heures.*

*Ce dispositif de complément d'heures ne doit pas se confondre avec les heures complémentaires. Pour rappel, en dehors de ce dispositif, les heures complémentaires accomplies donnent lieu à une majoration de salaire. Le Code du travail prévoit qu'en dehors d'accord de branche étendu, le taux de majoration des heures complémentaires est de 10% pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de 25% pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail (article L. 3123-29 du Code du travail).*

## **1**

### **Salariés concernés**

*L'ensemble des salariés à temps partiel sont éligibles aux compléments d'heures.*

*Il est rappelé toutefois que pour les salariés en insertion, la variation proposée devra impérativement prendre en compte, outre les nécessités liées à l'activité de la structure, la situation spécifique de chaque salarié dans le cadre de leur accompagnement et les projets mis en place. Pour cette catégorie de salariés, les augmentations temporaires doivent notamment s'inscrire dans une logique de progressivité du parcours d'insertion en fonction de l'évolution de la situation de la personne.*

## **2**

### **Modalités de mise en place dans les structures**

*La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat des salariés à temps partiel pourra être augmentée temporairement.*

*Les compléments d'heures ne pourront concerner que les situations suivantes :*

- *Nécessité de remplacer un salarié nommément désigné temporairement absent de son poste de travail (notamment en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, de suspension de son contrat) ;*
- *En cas de suivi d'une formation professionnelle par un salarié ;*
- *En cas d'actions spécifiques nécessaires à l'accompagnement où la progressivité du parcours du salarié en insertion ;*
- *Dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié sous CDI (dans ce cas, la durée totale des avenants successifs ne pourra dépasser neuf mois) ;*
- *En cas d'accroissement temporaire d'activité (dans ce cas, la durée totale des avenants successifs ne pourra excéder dix-huit mois ou neuf mois s'il s'agit de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité) ;*
- *En raison d'une activité saisonnière (dans ce cas, la durée totale des avenants successifs ne pourra excéder six mois au cours d'une même année) ;*
- *En cas de périodes de vacances scolaires (dans ce cas, la durée totale des avenants conclus de septembre à août ne pourra excéder cinq mois).*

*Un avenant au contrat de travail devra être conclu entre le salarié et l'employeur dans le respect des modalités définies ci-après.*

*Il précisera :*

- *La référence au présent accord*
- *le motif du recours au complément d'heures (et le nom du salarié remplacé, le cas échéant)*
- *le nombre d'heures prévues*
- *leur répartition sur la semaine ou le mois,*
- *la rémunération*
- *la période concernée*
- *La garantie pour le salarié de retour automatique aux dispositions contractuelles antérieures à l'échéance de l'avenant.*

*Le refus du salarié d'augmenter temporairement sa durée du travail ne constitue pas une faute et ne peut entraîner aucune sanction disciplinaire.*

*Sous réserve de dispositions spécifiques prévues notamment dans la cinquième partie du Code du travail, l'avenant de complément d'heures ne peut pas avoir pour effet de porter la durée du travail prévue par le contrat du salarié au niveau de la durée légale du travail.*

---

### 3

#### **Majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de l'avenant**

Les heures travaillées par le salarié seront rémunérées au taux normal (sans majoration) dans la limite d'un nombre d'heures correspondant à 1/3<sup>(1)</sup>

<sup>1</sup> Conformément à l'article 5 de la section 6 du titre VII de la CCN des ACI étendu tel qu'en vigueur à la conclusion du présent avenant de la durée initialement prévue au contrat de travail. Cette limite n'est pas applicable dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- Dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié sous CDI
- En cas de suivi d'une formation professionnelle par le salarié ;
- En cas d'actions spécifiques nécessaires à l'accompagnement ou à la progressivité du parcours du salarié en insertion.

En dehors des cas cités ci-dessus, les compléments d'heures prévues par avenant au-delà de 1/3 de la durée initialement prévue au contrat feront l'objet d'une majoration salariale de 12%.

Toute heure travaillée au-delà de la durée contractuelle prévue dans l'avenant prévoyant l'augmentation temporaire ouvre droit à une majoration salariale d'au moins 25%.

### 4

#### **Nombre maximal d'avenants pouvant être conclus**

Le nombre d'avenants pouvant être conclus sera de huit par année civile et par salarié, en-dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

### 5

#### **Modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures**

Le complément d'heures sera proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé leur souhait d'augmenter leur temps de travail dès lors qu'ils présentent les qualités professionnelles requises.

Lorsque plusieurs salariés sont susceptibles d'être intéressés par ces compléments d'heures, l'employeur fixe l'ordre de priorité selon lequel les salariés pourront bénéficier de compléments d'heures, dans le respect de critères objectifs dont notamment :

- Les compétences professionnelles ;
  - Les durées des contrats, en tenant compte des durées les plus faibles ;
  - Les charges de familles ;
  - L'ancienneté ;
  - Le nombre d'avenants de compléments d'heures dont les salariés ont déjà pu bénéficier au cours de l'année civile.
- Ces critères ne sont pas classés par ordre d'importance.

### Article 7

#### **Journée de solidarité**

Les salariés nouvellement embauchés, qui au titre de l'année en cours, ont déjà accompli chez leur précédent employeur la journée de solidarité, n'auront pas à accomplir une nouvelle journée de solidarité. Ils devront justifier de la réalisation de ladite journée chez leur ancien employeur.

### Article 8

#### **Intempéries**

Les rigueurs climatiques telles que verglas, pluie, neige, canicule et tous autres éléments constituent des intempéries. Ces cas de force majeure empêchent les salariés de se rendre sur leur lieu de travail ou de l'exécuter.

Il est convenu que les heures perdues au titre des intempéries seront récupérées dans les 2 mois qui suivent la fin de celles-ci.

### Article 9

#### **Compte Épargne temps**

Chaque structure pourra décider de créer un compte épargne temps. Celui-ci a pour finalité de permettre aux salariés d'accumuler des congés rémunérés, de se constituer une épargne, de «monétiser» le compte épargne temps.

### 9.1

#### **Capitalisation et conditions d'épargne**

Les salariés qui le souhaiteront pourront capitaliser chaque année :

- les jours de congés acquis excédant 20 jours ouvrés ou 24 jours ouvrables



- 
- les congés de fractionnement
  - la moitié des heures supplémentaires effectuées et majorées dans la limite de 75 heures
  - les majorations accompagnant les heures supplémentaires et complémentaires
  - les compléments d'heures

Avant de pouvoir en bénéficier, le salarié est tenu d'épargner pendant 9 mois ou plus.

Les salariés n'auront pas obligation d'alimenter le CET de façon identique chaque année.

## **9.2**

### **Utilisation des congés capitalisés**

Les congés capitalisés pourront être utilisés dans le cadre

- du terme du contrat ou lors d'un départ en retraite
- d'un congé parental d'éducation
- d'un congé pour soigner un enfant handicapé ou accompagner un parent en fin de vie
- d'un projet pour création ou reprise d'entreprise
- d'un congé sabbatique
- d'un congé de solidarité internationale
- d'un passage à temps partiel
- d'une période de formation en dehors du temps de travail
- d'heures perdues au titre de l'activité partielle dans le cadre du chômage

Les congés ainsi capitalisés seront à prendre dans les 2 ans, exception faite des salariés âgés de + de 55 ans.

## **9.3**

### **Délai de prévenance**

Le salarié devra prévenir sa hiérarchie, par écrit, 6 mois avant la prise du congé.

## **9.4**

### **Rémunération**

Lors de la prise des congés, le salarié continue à percevoir sa dernière rémunération pendant la durée des droits acquis.

## **9.5**

### **Conversion des congés capitalisés en unités monétaires**

Les congés capitalisés pourront être convertis en unités monétaires dans le cadre du

- Cesu permettant le financement de prestations de services à la personne à hauteur de 50 % des droits (décret 2014-1535 du 17 décembre 2014).
- Pour tout ou partie d'une dette avant saisie d'huissier ou dossier de surendettement,
- Pour règlement, à hauteur de 50 %, de factures d'eau, d'électricité ou de quittances de loyer impayées et soumises à pénalités financières. Les sommes figureront sur la fiche de paye en avantages en nature.

## **9.6**

### **Abondement de l'employeur**

Les congés capitalisés seront abondés par l'employeur à hauteur de 1 jour par tranche de 25 jours capitalisés

## **Article 10**

### **Dépôt - Durée - Date d'application et extension de l'accord**

#### **10.1**

##### **Dépôt de l'accord**

Le présent accord est déposé en 2 exemplaires, dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### **10.2**

##### **Durée - Révision - Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et se substitue dès sa date d'application, dans les conditions prévues d'une part à l'article L. 2261-9 du Code du Travail et d'autre part par la jurisprudence en matière

d'accord et d'usages à l'ensemble des accords applicables jusqu'à sa prise d'effet.

Il obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion IDCC 3016.

### 10.3

#### Date d'entrée en application de l'accord

Le présent accord entre en application à la date de signature pour les adhérents au Syndicat et à extension de l'accord pour les non-adhérents.

### 10.4

#### Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord.

L'extension produira ses effets le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

## Annexe 1 - Calcul du temps de travail «effectué» pour les Cadres

### Exemple pour l'année 2015

Nombre de jours de l'année	365
Nombre de samedis et dimanches	104
Nombre de jours ouvrés de congés payés	25
Nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi	9
Nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés	227 jours
Jours du forfait	218 jours du forfait
Nombre de jours de repos	9

## Annexe 2 - Temps de travail «payé»

35 h/ semaine \*52 semaines = 1820 heures

### Activité réduite pour le maintien en emploi

#### Accord du 2 novembre 2020

[Étendu par arr. 30 déc. 2020, JO 31 déc., applicable à compter du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Mod. par Avenant n° 1, 31 mai 2022, étendu par arr. 3 août 2022, JO 4 août, applicable au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

SYNESI.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFDT ;

Solidaires.

## Préambule

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la Covid-19, les partenaires sociaux, au niveau de la branche et des structures, se sont régulièrement réunis afin de limiter l'impact de la crise

---

sur les structures et les salariés (notamment par le biais de guide de recommandations, protocole de reprise d'activité ou de continuité de l'activité).

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

Face aux difficultés, la plupart des ACI estiment que le recours au dispositif d'activité partielle a été déterminant et près des 2/3 attendent des mesures d'aides exceptionnelles pour les aider à surmonter leurs difficultés présentes et à venir. En effet, si toutes les structures ont adapté leur organisation de travail et bon nombre d'entre-elles ont élaboré un plan de continuité ou de reprise d'activité, des informations collectées par ailleurs et notamment par les réseaux de l'Insertion par l'activité économique, indiquent une reprise extrêmement progressive de l'activité, notamment dans les ACI dont le support économique d'insertion est analogue aux secteurs traditionnels qui connaissent durablement les mêmes difficultés (animation, tourisme social...).

Dans une première estimation de l'impact que cette crise pourrait avoir sur leur chiffre d'affaires (CA), près de 85 % des ACI prévoient une perte de CA de plus de 10 % et même 10 % d'entre-eux prévoient une perte de plus de la moitié de leur CA. Par ailleurs, près de la moitié des ACI interrogés estiment que la crise sanitaire risque d'occasionner une perte budgétaire supérieure à 40 000 €. En projection de données brutes chiffrées, cela représenterait pour la branche une perte d'environ 53 M €.

En l'absence de mesures compensatoires permettant notamment de maintenir pour certaines activités une organisation adaptée, la capacité d'accueil des ACI pourrait être impactée, ce qui serait contre-productif au regard des ambitions déclarées et partagées de créations de postes d'insertion supplémentaires et pourrait même remettre en cause la pérennité de ces structures, qui sont parfois les seules opportunités d'emploi de transition sur leur territoire.

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

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

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au dialogue social au sein de la structure et invitent les structures de la branche à privilégier, lorsque cela est possible, la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après loi d'urgence. Il permet le recours à l'activité réduite en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de la structure.

(Avenant n° 1, 31 mai 2022, étendu) Le contexte sanitaire et économique demeure incertain en raison notamment de l'épidémie du coronavirus toujours présente sur le territoire mais également en raison des conséquences économiques de la guerre d'agression russe en Ukraine. Les structures et les salariés de la branche ne sont malheureusement pas épargnés par cette situation (inflation des prix, difficultés d'approvisionnement, etc.). C'est pourquoi, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité prolonger la durée d'application de ce dispositif en l'annexant directement aux délais maximums prévus par les textes législatifs et réglementaires

(Avenant n° 1, 31 mai 2022, étendu) Les signataires conviennent que le présent accord expirera le 31 décembre 2026. En fixant cette échéance au 31 décembre 2026, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 31 décembre 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre. En cas de nouvelle prolongation du dispositif prévu à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et des délais de mises en œuvre tels que fixés à l'article 3 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le présent terme sera reporté d'autant de mois nécessaires afin de permettre la survie de l'accord en fonction des délais prévus par la législation en vigueur (Phrase exclue de l'extension par arr. 3 août 2022, JO 4 août).

### **Article 1**

#### **Établissement d'un document homologué pour la mise en place de l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi**

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique lorsqu'il existe.

Le contenu du document unilatéral mis en place par l'employeur est le suivant :

- Il précise les conditions de mise en œuvre au niveau de la structure ou de l'établissement des stipulations du présent accord
- Il comprend dans son préambule un diagnostic sur la situation économique de la structure et ses perspectives d'activité
- Il définit la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par le présent accord
- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle
- Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord
- Les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. En amont de la consultation, l'employeur transmet au CSE son diagnostic relatif à la situation économique. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

## **Article 2**

### **Date de début et durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle**

*Mod. par Avenant n° 1, 31 mai 2022, étendu par arr. 3 août 2022, JO 4 août, applicable au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension <sup>(1)</sup>*

#### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*Solidaires.*

(Avenant n° 1, 31 mai 2022, étendu) Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans la structure ou l'établissement. Ce document doit être transmis à l'autorité administrative au plus tard à la date fixée par l'alinéa 1<sup>er</sup> du IX de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice de ce dispositif ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

La durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

(Avenant n° 1, 31 mai 2022, étendu) La durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite déterminée à l'article 3 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Le document peut être renouvelé dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent.

## **Article 3**

### **Activités et salariés concernés par le dispositif**

Le dispositif d'activité réduite permet de placer les salariés en position d'activité réduite par structure, établissement, ou partie d'établissement afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les structures confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite peut concerner tous les salariés des structures visées par le champ d'application de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion.

Ce dispositif ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-7 du code du travail.

Un employeur bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif relatif à la conjoncture économique.

---

Il est rappelé que l'article 53 de la loi n° 2020-734 a explicitement exclu l'application du dispositif d'activité partielle mis en place pendant la période d'état d'urgence et notamment la possibilité d'individualiser l'activité partielle telle que définie à l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

#### **Article 4**

##### **La réduction maximale de l'horaire de travail dans la structure ou l'établissement**

La réduction maximale de l'horaire de travail dans la structure ou l'établissement ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application de l'activité réduite, telle que prévue dans le document établi par l'employeur. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée, dans la limite de 50 % de la durée légale, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de la structure. Cette situation particulière est précisée dans le document élaboré par l'employeur.

Les structures veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans la structure ou l'établissement conformément au présent article.

#### **Article 5**

##### **Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle**

###### **5.1**

###### **Engagements en matière d'emploi**

L'engagement en matière d'emploi se traduit par une garantie de maintien de l'emploi. Le document, élaboré par l'employeur, doit déterminer :

— le périmètre des emplois bénéficiant de cette garantie, laquelle concerne a minima les salariés placés en activité partielle spécifique. Si l'employeur étend cette garantie au-delà des seuls salariés en activité partielle spécifique, sans pour autant en faire bénéficier l'ensemble des salariés de sa structure, il doit préciser dans le document unilatéral les éléments objectifs et pertinents justifiant son choix ;

— La durée du bénéfice de cette garantie, qui doit être a minima celle de la durée du recours au dispositif d'activité partielle spécifique.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic élaboré par l'employeur.

###### **5.2**

###### **Engagements en matière de formation professionnelle**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle. Les signataires conviennent de la nécessité de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité ainsi que la réinsertion des salariés.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiante mises en œuvre dans le cadre du prochain dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail) ou encore des formations conclues dans le cadre des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-formation, PIC-IAE, autres).

Lorsqu'une formation est conjointement décidée entre le salarié et l'employeur pendant tout ou partie des heures chômées, l'employeur prend en charge le financement de la formation, les coûts pédagogiques ainsi que les frais annexes après que le salarié ait été invité à mobiliser en priorité son CPF s'il est à l'initiative de la formation. Par ailleurs, il pourra être recherché en amont des solutions de financement (auprès de l'OPCO ou par le biais de dispositifs spécifiques tel que le FNE-Formation).

#### **Article 6**

##### **Modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives**

---

## **du personnel sur la mise en œuvre de l'accord**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, et de suivi des engagements fixés par le document homologué. Les informations transmises au comité social et économique portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

En amont de la consultation, l'employeur transmet au CSE son diagnostic relatif à la situation économique.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique. En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

L'employeur informe, au moins tous les trois mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de la structure sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

### **Article 7 Indemnisation du salarié**

Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur.

Lorsque le salarié est en formation pendant ses heures chômées dans le cadre du dispositif d'activité partielle, et si cette formation a été conjointement décidée entre l'employeur et le salarié, le salarié perçoit une indemnisation de 100 % de sa rémunération brute.

Lorsque le salarié n'est pas en formation dans les conditions fixées ci-dessus, le montant de l'indemnisation versée au salarié est calculé comme suit :

- Pour les salariés dont la rémunération brute totale (notamment ancienneté, différentiel et avancement compris) est inférieure ou égale à 1.900 euros (ancienneté, différentiel et avancement compris), le salarié perçoit une indemnité horaire de 80 % de sa rémunération brute<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> À titre indicatif, et au vu des exonérations applicables à la signature de cet accord, cela correspond à environ 96 % du net.

- Pour les salariés dont la rémunération brute est supérieure à 1.900 euros (notamment ancienneté, différentiel et avancement compris), le salarié perçoit une indemnité horaire de 70 % de sa rémunération brute<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> À titre indicatif, et au vu des exonérations applicables à la signature de cet accord, cela correspond à environ 84 % du net.

Si l'employeur estime que les conditions économiques et financières de sa structure lui permettent, il examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

La rémunération brute est déterminée dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable. Il s'agit de la rémunération servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans la structure ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

### **Article 8 Procédure d'homologation et de renouvellement de l'autorisation**

Le document élaboré par l'employeur est adressé à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe. Si le CSE ne rend pas son avis, l'employeur transmet la convocation du CSE.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 6 du présent accord après homologation de l'autorité administrative.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Le comité social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dans les conditions prévues au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de

---

formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, définis dans le présent accord.

Ce bilan est accompagné du diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de la structure et du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

## **Article 9**

### **Dispositions finales**

*Mod. par Avenant n° 1, 31 mai 2022, étendu par arr. 3 août 2022, JO 4 août, applicable au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SYNESI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*Solidaires.*

### **9.1**

#### **Champ d'application et durée de l'accord**

Cet accord s'applique aux structures relevant du champ d'application de la convention collective des ACI et sur l'ensemble du territoire national tel que défini à l'article L. 2222-1 du code du travail.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 juin 2025. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

(Avenant n° 1, 31 mai 2022, étendu) Les signataires conviennent que le présent accord expirera le 31 décembre 2026. En fixant cette échéance au 31 décembre 2026, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 31 décembre 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre. En cas de nouvelle prolongation du dispositif prévu à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et des délais de mises en œuvre tels que fixés à l'article 3 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le présent terme sera reporté d'autant de mois nécessaires afin de permettre la survie de l'accord en fonction des délais prévus par la législation en vigueur (Phrase exclue de l'extension par arr. 3 août 2022, JO 4 août).

### **9.2**

#### **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

### **9.3**

#### **Dispositions spéciales applicables aux structures de moins de 50 salariés**

Au regard de la finalité du présent accord, qui consiste à permettre aux structures de pouvoir mettre en place une activité partielle pour le maintien dans l'emploi, les Partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

### **9.4**

#### **Clause de rendez-vous et suivi de l'accord**

Les Partenaires sociaux conviennent de se réunir à l'occasion d'une réunion de CPPNI à compter du dernier trimestre 2021 afin de faire un bilan des dispositifs mis en place.

Les structures qui ont recours au dispositif d'activité réduite en informent la CPPNI et lui transmettent le document unilatéral homologué par l'administration.

### **9.5**

#### **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'accord aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

---

## 9.6 Dépôt et extension

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent accord.  
Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord est déposé en deux exemplaires auprès des services du Ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

### **Formation professionnelle**

#### ***Accord du 19 novembre 2010***

*[Nonétendu, applicable le 1<sup>er</sup> janv. 2011]*

*(Annulé et remplacé par Avenant n° 3, 22 janvier 2013 et modifié par Avenant n° 19, 18 juin 2015)*

### **Champ d'application**

*L'ensemble des accords collectifs conclus par le Synesi et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :*

*«Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.*

*Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les DOM.»*

*L'accord sur la formation professionnelle conclu par le Synesi et les organisations syndicales de salariés ne s'applique pas aux entreprises dont les contributions formation sont recouvrées par la MSA et gérées par le FAF-SEA.*

### **Préambule**

*Les partenaires sociaux accordent une attention toute particulière à la formation professionnelle. Elle est un des fondamentaux essentiels pour toute progression professionnelle des personnes quelles qu'elles soient.*

*Elle constitue aussi une mission intrinsèque des ateliers et chantier d'insertion parce qu'elle contribue à l'accompagnement social et professionnel des salariés en parcours professionnel.*

*La pédagogie développée a pour objectif, à partir d'une mise en situation collective de production, le développement des situations d'apprentissage par l'expérience et l'acquisition des savoirs et compétences de base visant l'insertion professionnelle. Ces activités demandent un encadrement professionnel et qualifié.*

*L'ensemble des contributions liées à la participation légale des employeurs de la branche à la formation professionnelle ne peut et ne doit, à lui seul, couvrir les besoins des salariés en parcours d'insertion. C'est pourquoi les signataires de l'accord s'engagent à tout mettre en œuvre pour qu'à un niveau national mais aussi dans les régions des actions concertées soient engagées avec l'État, les collectivités territoriales compétentes, le SPE et tout acteur de la formation professionnelle pour développer les formations à destination des salariés des ACI.*

*Les salariés en parcours professionnel qui bénéficient de formation travailleront, pour la majorité, dans d'autres branches professionnelles. Toutes les synergies avec les organisations représentant ces secteurs seront recherchées afin de favoriser une insertion durable.*

### **Section contributions**

#### **Article 1er Répartition des fonds**

*La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est fixée, conventionnellement, à 1,60% de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise. Ce taux inclut les obligations légales au titre du CIF CDI et de la professionnalisation, ainsi que l'obligation conventionnelle au titre du plan.*

*Cette participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue s'appliquera de la façon suivante :*

- entreprises de 20 salariés et plus : 1,6% à partir de 2011 ;*
- entreprises de 10 à moins de 20 salariés :*
  - 1,05% pour 2011 ;*
  - 1,25% pour 2012 ;*



- 
- 1,60% à partir de 2013 ;
  - entreprises de moins de 10 salariés :
    - 0,55% pour 2011 ;
    - 1,25% pour 2012 ;
    - 1,60% à partir de 2013.

Ces pourcentages incluent les obligations légales au titre du CIF CDI, de la professionnalisation et du plan de formation.

Pour le calcul de l'effectif sont notamment exclus du calcul les salariés :

- apprentis, titulaires d'un CIE, CAE, CA, CUI, contrat de professionnalisation (art.L. 1111-3 du code du travail) ;
- salariés mis à disposition par une entreprise de temporaire, un groupement d'employeurs ou une association intermédiaire (art.R. 1111-1 du code du travail).

Pour le calcul de la masse salariale brute (MSB) sont notamment à inclure dans le calcul de la MSB :

- rémunérations versées aux titulaires d'un CIE, CAE, CA, CUI, contrat de professionnalisation ;
- rémunérations versées aux salariés permanents ou non des associations intermédiaires, des entreprises et structures d'insertion par l'économie ;
- les primes, indemnités et gratifications et autres avantages en argent ou nature, y compris les pourboires (art. L. 242-1, al. 1, du code de la sécurité sociale) ;
- les primes liées à la fonction (assiduité, 13<sup>e</sup> mois, responsabilité...), les primes liées aux conditions particulières ou lieu de travail ou à des événements familiaux (art.L. 242-1, al. 1, du code de la sécurité sociale) ;
- les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail (indemnités compensatrices de préavis, de congés payés...) (art.L. 242-1, al. 12, du code de la sécurité sociale).

## **Article 2**

### **Adhésion à un OPCA et à un OPACIF**

Les entreprises adhèrent à Uniformation en tant qu'OPCA et lui versent leurs contributions légales et conventionnelles dues au titre de la professionnalisation et du plan.

Les entreprises adhèrent à Uniformation en tant qu'OPACIF et lui versent, pour celles qui y sont assujetties, 0,20% de leur masse salariale brute.

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties, en plus des taux fixés ci-dessus, au versement d'une contribution de 1% sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du CIF CDD. Cette contribution de 1% de la MSB des seuls salariés en CDD présents dans l'entreprise durant l'année considérée ne concerne pas les salaires payés aux titulaires de :

- contrats d'apprentissage ;
  - contrats de professionnalisation ;
  - CA, CAE ;
  - contrats conclus avec des jeunes en cours de scolarité ou d'études supérieures ;
  - CDD qui se poursuivent par un CDI
- (art. D. 6322-21 du code du travail).

## **Article 3**

### **Principe de mutualisation**

La part du versement Plan affectée à la mutualisation de branche est définie de la manière suivante :

- entreprises de 20 salariés et plus : 0,15% de la MSB ;
- entreprises de moins de 20 salariés : 0,70% de la MSB.

La part du versement Plan affectée à la mutualisation de branche s'appliquera de la manière suivante :

- entreprises de 20 salariés et plus : 0,15% de la MSB à partir de 2011 ;
- entreprises de moins de 20 salariés :
  - 0,40% de la MSB pour 2011 ;
  - 0,50% de la MSB pour 2012 ;
  - 0,70% de la MSB à partir de 2013.

Tout versement Plan de formation est d'abord affecté à la mutualisation de branche, selon les taux de mutualisation fixés ci-dessus. La part du versement supérieure au taux de mutualisation est alors affectée au budget individuel

---

de l'entreprise.

La première utilisation de la mutualisation pourrait être dédiée à une formation sur les emplois repères et la mise en place de la classification.

#### **Article 4** **Franchissement des seuils**

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils.

#### **Article 5** **Durée, date d'application et extension de l'accord**

##### **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

##### **Date d'entrée en application de l'accord**

Le présent accord entre en application à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

##### **Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord et de ses avenants.

L'extension produira ses effets le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

### **Avenant n° 3 du 22 janvier 2013**

[Non étendu, applicable à la date du 1<sup>er</sup> févr. 2013]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

PSTE CFDT.

#### **Champ d'application**

L'ensemble des accords collectifs conclus par le Synesi et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des Ateliers et Chantiers d'Insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du Code du Travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les D.O.M. »

L'accord sur la Formation Professionnelle conclu par le Synesi et les organisations syndicales de salariés ne s'applique pas aux entreprises dont les contributions Formation sont recouvrées par la MSA et gérées par le FAF-SEA.

#### **Préambule**

Les partenaires sociaux accordent une attention toute particulière à la formation professionnelle. Elle est un des fondamentaux essentiels pour toute progression professionnelle des personnes quelles qu'elles soient.

Elle constitue aussi une mission intrinsèque des Ateliers et Chantiers d'Insertion parce qu'elle contribue à l'accompagnement social et professionnel des salariés en parcours professionnel.

La pédagogie développée a pour objectif, à partir d'une mise en situation collective de production, le développement des situations d'apprentissage par l'expérience et l'acquisition des savoirs et compétences de base visant l'insertion professionnelle. Ces activités demandent un encadrement professionnel et qualifié.

L'ensemble des contributions liées à la participation légale des employeurs de la branche à la formation professionnelle ne peut et ne doit, à lui seul, couvrir les besoins des salariés en parcours d'insertion. C'est pourquoi, les signataires de l'accord s'engagent à tout mettre en œuvre pour qu'à un niveau national mais aussi dans les régions des actions concertées soient engagées avec l'État, les collectivités territoriales compétentes, le Service Public de

---

*l'Emploi et tout acteur de la formation professionnelle pour développer les formations à destination des salariés des Ateliers et Chantiers d'insertion.*

*Les salariés en parcours professionnel qui bénéficient de formation travailleront, pour la majorité, dans d'autres Branches Professionnelles. Toutes les synergies avec les organisations représentant ces secteurs seront recherchées afin de favoriser une insertion durable.*

## **Section contributions**

### **Article 1 Répartition des fonds**

*La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est fixée, conventionnellement, à 1.60% de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés, quel que soit la taille de l'entreprise. Ce taux inclut les obligations légales au titre du CIF CDI et de la Professionnalisation, ainsi que l'obligation conventionnelle au titre du Plan.*

*Cette participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue s'appliquera de la façon suivante :*

*- Entreprises de 20 salariés et plus :*

*1.6% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011*

*- Entreprises de 10 à moins de 20 salariés :*

*1.05% au 1<sup>er</sup> janvier 2011*

*1.25% au 1<sup>er</sup> janvier 2012 et au 1<sup>er</sup> janvier 2013*

*1.60% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014*

*- Entreprises de moins de 10 salariés :*

*0.55% au 1<sup>er</sup> janvier 2011*

*1.25% au 1<sup>er</sup> janvier 2012 et au 1<sup>er</sup> janvier 2013*

*1.60% au 1<sup>er</sup> janvier 2014*

*Ces pourcentages incluent les obligations légales au titre du CIF CDI, de la Professionnalisation et du Plan de formation.*

*Le versement au titre de l'année en cours doit intervenir au plus tard le 28 février de l'année suivante*

*Pour le calcul de l'effectif sont notamment exclus du calcul les salariés :*

*- Apprentis, titulaires d'un CIE, CAE, abrogé, Contrat de Professionnalisation (Art.L. 1111-3 du Code du travail)*

*- Salariés mis à disposition par une entreprise de temporaire, un groupement d'employeurs ou une association intermédiaire (Art.R. 1111-1 du Code du travail)*

*Pour le calcul de la masse salariale brute (MSB) sont notamment à appliquer les règles servant de base au calcul des cotisations telles que définies à l'article L 2142-1 du code de la sécurité sociale modifié par la Loi n° 2012-1509 du 29 décembre 2012 - art 11 (VD) qui stipule :*

*« Pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire. La compensation salariale d'une perte de rémunération induite par une mesure de réduction du temps de travail est également considérée comme une rémunération, qu'elle prenne la forme, notamment, d'un complément différentiel de salaire ou d'une hausse du taux de salaire horaire ».*

### **Article 2 Adhésion à un OPCA et à un OPACIF**

*Les entreprises adhèrent à Uniformation en tant qu'OPCA et lui versent leurs contributions légales et conventionnelles dues au titre de la Professionnalisation et du Plan.*

*Les entreprises adhèrent à Uniformation en tant qu'OPACIF et lui versent, pour celles qui y sont assujetties, 0,20% de leur masse salariale brute.*

*Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties, en plus des taux fixés ci-dessus, au versement d'une contribution de 1% sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du CIF CDD. Cette contribution de 1% de la MSB des seuls salariés en CDD présents dans l'entreprise durant l'année considérée ne concerne pas les salaires payés aux titulaires de :*

- 
- Contrats d'apprentissage,
  - Contrats de Professionnalisation,
  - CAE
  - Contrats conclus avec des jeunes en cours de scolarité ou d'études supérieures,
  - CDD qui se poursuivent par un CDI (Art.D. 6322-21 du Code du travail)

### **Article 3**

#### ***Durée - Date d'application et extension de l'avenant***

##### **III-1**

##### ***Durée***

*Le présent avenant fait suite à l'arrêté d'extension du 31 octobre 2012 et annule et remplace l'accord signé le 19 novembre 2010. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.*

##### **III-2**

##### ***Date d'entrée en application de l'avenant***

*Le présent avenant entre en application à la date du 1<sup>er</sup> février 2013*

##### **III-3**

##### ***Extension***

*Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.*

*L'extension produira ses effets le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions.*

## **Avenant n° 19 du 18 juin 2015**

[Étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 26 févr., applicable à la date de signature pour les adhérents de l'organisation patronale et au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour les non adhérents]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PFSE CFDT ;

FPSE CFTC.

## **Préambule**

Les partenaires sociaux accordent une attention toute particulière à la formation professionnelle. Elle est un des fondamentaux essentiels pour toute progression professionnelle des personnes quelles qu'elles soient. Elle constitue aussi une mission intrinsèque des Ateliers et Chantiers d'insertion parce qu'elle contribue à l'accompagnement social et professionnel des salariés en parcours professionnel.

La pédagogie développée a pour objectif, à partir d'une mise en situation collective de production, le développement des situations d'apprentissage par l'expérience et l'acquisition des savoirs et compétences de base visant l'insertion professionnelle. Ces activités demandent un encadrement professionnel et qualifié.

L'ensemble des contributions liées à la participation légale des employeurs de la branche à la formation professionnelle ne peut et ne doit, à lui seul, couvrir les besoins des salariés en parcours d'insertion. C'est pourquoi, les signataires de l'accord s'engagent à tout mettre en œuvre pour qu'à un niveau national mais aussi dans les régions des actions concertées soient engagées avec l'État, les collectivités territoriales compétentes, le Service Public de l'Emploi et tout acteur de la formation professionnelle pour développer les formations à destination des salariés des Ateliers et Chantiers d'insertion.

Les salariés en parcours professionnel qui bénéficient de formation travailleront, pour la majorité, dans d'autres Branches Professionnelles. Toutes les synergies avec les organisations représentantes de ces secteurs seront recherchées afin de favoriser une insertion durable.

La Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a profondément modifié les règles de financement de la formation professionnelle et le présent avenant de la

branche des ateliers et chantiers d'insertion précise les nouvelles modalités de financement.

À cet effet, les dispositions suivantes sont arrêtées et modifient les articles de 1 à 4 de l'accord du 19 novembre 2010 sur la formation professionnelle de la branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion.

#### **Article 1**

##### **Formations éligibles au compte personnel de formation**

En application des dispositions de l'article L. 6323-16 du Code du travail, la CPNEF (commission paritaire nationale emploi formation) arrête la liste des formations éligibles au compte personnel de formation. La branche a la possibilité de réviser ladite liste en fonction des besoins repérés.

#### **Article 2**

##### **Financement du fonds mutualisé au titre du plan de formation**

Le financement du plan national mutualisé est assuré par une contribution conventionnelle des Ateliers et Chantiers d'Insertion correspondant à 0,60 % de leur masse salariale brute.

Cette contribution conventionnelle est versée à l'OPCA désigné pour la branche professionnelle. Pour les Ateliers et Chantiers d'Insertion, il s'agit d'Uniformalion.

Elle s'ajoute à la contribution légale obligatoire due au titre de la formation professionnelle. Elle est mutualisée dans une section dédiée à cet effet au sein d'Uniformalion pour la branche et fait l'objet d'une comptabilité distincte. Une annexe au présent accord stipule la répartition de la contribution conventionnelle par taille de structures.

La CPNEF définit annuellement la liste des dispositifs institutionnels de formation et les priorités de financement sur les fonds mutualisés du plan de formation.

Chaque année la CPNEF peut définir plusieurs niveaux de priorité selon les dispositifs et affecter des taux de prise en charge correspondant à chacun de ces niveaux. La CPNEF peut également décider d'affecter une enveloppe financière spécifique à chaque niveau de priorité.

#### **Article 3**

##### **Dépôt de l'accord**

Le présent avenant est déposé en 2 exemplaires, dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la Direction Générale du Travail.

#### **Article 4**

##### **Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

#### **Article 5**

##### **Date d'entrée en application de l'avenant**

Le présent avenant entre en application à la date de signature par les partenaires sociaux pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

#### **Article 6**

##### **Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

### **Annexe - Contributions par taille de structures**

Les structures relevant du champ du présent accord versent à Uniformalion une contribution de 0.55 % et de 1 % de la masse salariale au titre de la formation continue de leurs salariés. Cette contribution est gérée par Uniformalion selon les modalités prévues par la loi.

— Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de moins de 10 salariés une contribution légale de 0.55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser à Uniformalion. La répartition de la contribution de 0.55 % définie par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 sera opérée par Uniformalion comme suit :

plan de formation	financement des actions de professionnalisation
0.40 %	0.15 %

— Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 10 salariés à moins de 50 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser Uniformation, sauf accord dérogatoire d'entreprises concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. La répartition de la contribution de 0.55 % définie par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 sera opérée par Uniformation comme suit :

FPSP	CIF	actions de professionnalisation	plan de formation	CPF
0.15 %	0.15 %	0.30 %	0.20 %	0.20 %.

— Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 50 à - 300 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser Uniformation, sauf accord dérogatoire d'entreprises concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. La répartition de la contribution de 1 % définie par la loi du 5 mars 2014, précisée par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 sera opérée/affectée par Uniformation comme suit :

FPSP	CIF	actions de professionnalisation	plan de formation	CPF
0.20 %	0.20 %	0.30 %	0.10 %	0.20 %.

Ces contributions sont majorées de 0,60 % conformément à l'article 2 de l'avenant 19 de la CCN des Ateliers et Chantiers d'Insertion.

## **Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)**

### **Accord du 16 novembre 2020**

[Étendu par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

Solidaires.

## **Préambule**

Dans le cadre de la formation professionnelle continue, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 et l'ordonnance du 21 août 2019 ont modifié les dispositions relatives aux contrats de professionnalisation et ont créé et modifié la reconversion ou la promotion par alternance dite «Pro-A».

S'agissant du contrat de professionnalisation, ce dispositif a pour objet de permettre au salarié d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

S'agissant de la Pro-A, ce dispositif a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

À ce titre, la Pro-A associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation (ou dans les structures si elles disposent d'un service de formation) avec l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les Partenaires sociaux partagent la nécessité de conclure un accord afin de mettre en place ce dispositif en raison de la mutation de l'activité et de l'obsolescence des compétences. En sus de leur propre expérience, les partenaires

---

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

C'est dans ce contexte que les Partenaires sociaux se sont rapprochés afin d'adapter le dispositif de Pro-A et de contrat de professionnalisation aux spécificités de la formation dans les ateliers et chantiers d'insertion.

Cet accord a donc pour objet de définir la liste des certifications éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance nécessaires pour anticiper les impacts des fortes mutations de l'activité et le risque d'obsolescence des compétences des salariés.

Les dispositions légales applicables lors de l'élaboration du présent accord disposent que cette liste doit être définie dans un accord étendu. À ce titre, l'extension du présent accord sera donc sollicitée auprès de la direction générale du travail.

Afin d'accompagner les structures de la branche, les Partenaires sociaux ont fait le choix de reprendre certaines mesures prévues par les lois et règlements dans le cadre de la Pro-A. Ainsi, il est décidé que lorsque les dispositions du présent accord ne font que reprendre les mesures légales et réglementaires sans prévoir de mesures spécifiques pour la branche et pour lesquelles l'intervention de la branche n'est pas nécessaire suivront automatiquement l'évolution des textes prévus dans le code du travail sans qu'un avenant au présent accord ne soit conclu.

Dans le présent accord, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

## **Article 1**

### **Champ d'application**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail - quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application professionnel les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le champ professionnel tel que défini couvre l'ensemble du territoire national tel que défini à l'article L. 2222-1 du code du travail.

## **Article 2**

### **Les bénéficiaires**

#### **1**

#### **Les bénéficiaires de la promotion par l'alternance**

La reconversion ou la promotion par alternance concerne les salariés définis par les dispositions légales dont notamment :

- Les salariés en contrat à durée indéterminée.
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée
- Les salariés placés en position d'activité partielle

En outre, la reconversion ou la promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau de certification professionnelle correspondant au grade de licence.

En cas de mise en place de ce dispositif, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant est déposé auprès de l'autorité administrative.

#### **2**

#### **Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation**

Ce contrat est ouvert :

- aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

---

### Article 3

#### Qualifications visées dans le cadre de la promotion par l'alternance

En application de l'article L. 6324-3 du code du travail, un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. La reconversion ou promotion par l'alternance peut par ailleurs permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionnées à l'article L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Lors de plusieurs rencontres, les Partenaires sociaux ont constaté les mutations auxquelles sont confrontés les structures et les salariés de la branche et ont défini les certifications professionnelles qui permettraient de pallier le risque d'obsolescence des compétences des salariés.

L'expérience des partenaires sociaux et le pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique, établi par le conseil de l'inclusion dans l'emploi, permettent de constater les fortes mutations de l'activité conduisant à l'obsolescence des compétences dans les domaines suivants :

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

Pour chaque certification professionnelle, il sera indiqué :

- le code RNCP
- le type de certification
- l'intitulé précis de la certification
- le niveau de qualification.

#### 3.1

##### L'évolution des pratiques en matière d'accompagnement et d'insertion

En septembre 2019, le conseil de l'inclusion dans l'emploi a fait le constat suivant : «la diversification et le développement des formes particulières et nouvelles d'emploi imposent d'accompagner différemment les trajectoires professionnelles pour que ces évolutions ne se fassent pas au détriment des plus précaires».

De plus, les Partenaires sociaux constatent, à l'unanimité, l'augmentation du nombre de personnes ayant besoin d'un accompagnement. Ce constat se traduit notamment par l'augmentation régulière des demandeurs d'emploi et plus particulièrement des demandes d'emploi de longue durée. Tandis que le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée était d'environ 1,2 millions en décembre 2009 (soit 33 % du nombre de demandeurs d'emploi), ce nombre était en décembre 2019 d'environ 2,5 millions (soit 47 % du nombre de demandeurs d'emploi)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Source : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-demandeurs-d-emploi-inscrits-a-pole-emploi-les-series-mensuelles-nationales>

Or, les ateliers et chantiers d'insertion sont directement impactés par cette augmentation puisqu'ils accueillent, accompagnent et favorisent l'insertion des demandeurs d'emploi de longue durée.

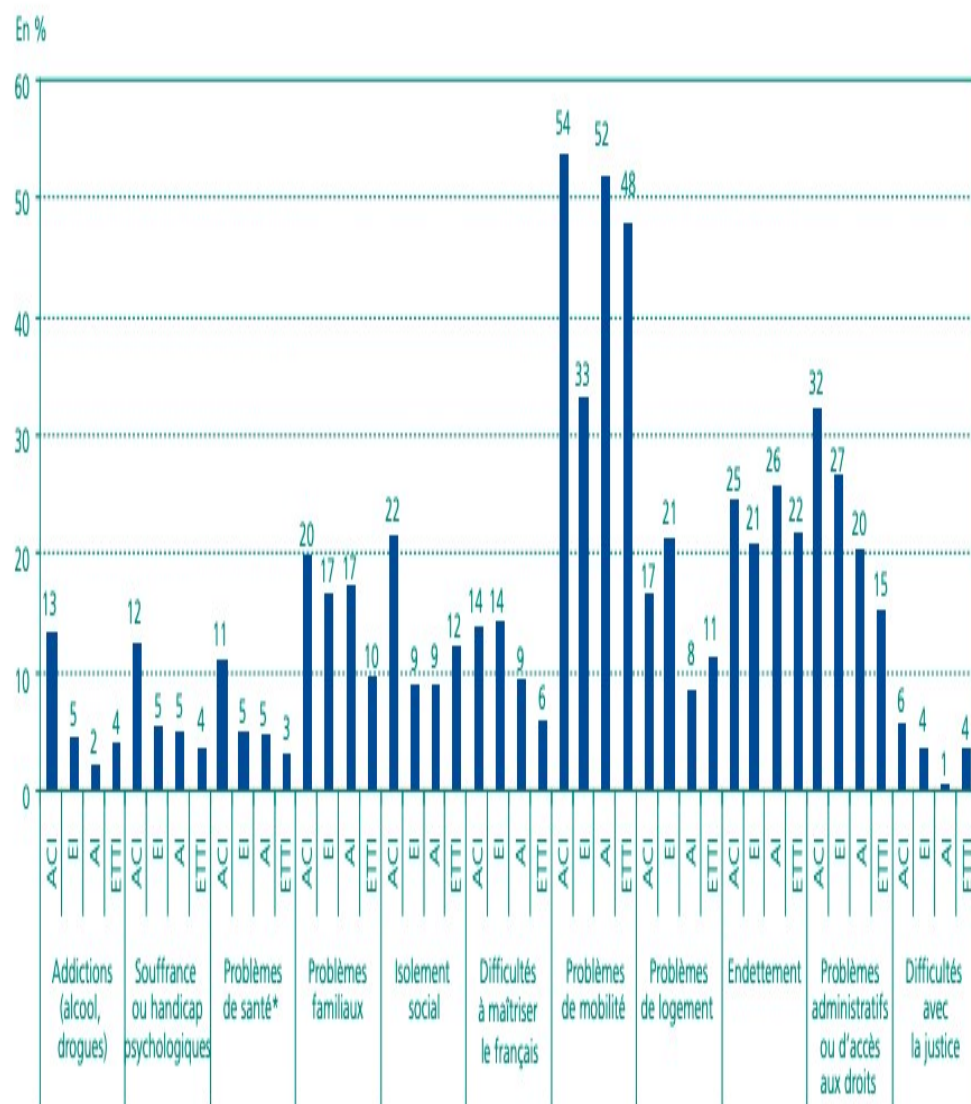
Cette évolution du chômage a également eu pour effet de faire évoluer les politiques d'emploi en favorisant l'évolution professionnelle des plus proches de l'emploi par l'acquisition de titres certifiant ou diplômant au détriment des actions de pré-qualifications, ce qui a été très souvent nécessaire aux publics des SIAE en général et des ACI en particulier.

En parallèle, la baisse régulière des subventions publiques et notamment des collectivités locales associée aux effets - louables par ailleurs - de la mise en œuvre du dialogue social dans les ACI (couverture prévoyance et couverture frais de santé obligatoires, mise en place de nouvelles instances représentatives du personnel, évolution mécanique des carrières dans la branche...) rend de plus en plus difficile pour eux le maintien d'un équilibre économique déjà fragile.

En outre, au-delà de l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi, les ateliers et chantiers d'insertion sont les structures qui accompagnent le plus grand nombre de salariés rencontrant des difficultés sociales en comparaison avec les salariés embauchés au sein des autres établissements d'insertion par l'activité économique.



Graphique 2 • SIAE ayant la moitié ou plus de leurs effectifs concernés par une difficulté sociale



re graphique 2.

(14) Ne sont commentés que les résultats se vérifiant « toutes choses égales par ailleurs ».

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

La particularité des structures est d'accueillir des personnes cumulant difficultés sociales et professionnelles (problèmes de santé, de logement, isolement, chômage, jeunes peu qualifiés, etc). L'objectif étant d'aider ces personnes à reprendre confiance en elle, à se familiariser avec le rythme professionnel et à résoudre des difficultés personnelles faisant obstacle à leur insertion, l'accompagnement de ces personnes est indispensable.

Néanmoins, les difficultés sociales qui ne cessent d'évoluer obligent les ACI à s'adapter pour pallier l'obsolescence des compétences des salariés qui ont une mission d'accompagnement auprès des salariés les plus précaires. Il est notamment demandé aux salariés accompagnant les salariés en difficultés à faire de plus en plus preuve de pédagogie.

C'est l'ensemble de ces éléments qui ont abouti à une réflexion sur l'insertion par l'activité économique et sur une éventuelle réforme des parcours. Parmi les mesures du pacte d'ambition, il est envisagé de «refonder la procédure d'agrément pour rénover la coopération avec le service public de l'emploi et le futur service public de l'insertion», «simplifier le conventionnement et renforcer le dialogue de gestion», «rénover la modulation pour mieux connaître la performance sociale des SIAE».

De manière plus globale, le pacte d'ambition vise l'objectif suivant : «l'accompagnement doit être adapté, coordonné,

dans une offre de service globale, personnalisée et clarifiée qui permet d'apporter des réponses concrètes à toutes les problématiques sociales rencontrées (logement, mobilité, santé...) et d'assurer la montée en compétences progressive en vue du retour à l'emploi durable». Pour atteindre un tel objectif, les salariés devront être en capacité d'acquérir de nouvelles compétences dans le domaine de l'accompagnement.

Au vu de la mutation croissante de l'activité, et de l'obsolescence des compétences en matière d'accompagnement, il est décidé de retenir la liste de formations suivante :

RNCP	Certification	Intitulé exact	Niveau
25467	Diplôme d'État	Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social	3
12800	BEP	Accompagnement, soins et services à la personne	3
4821	Titre professionnel	Assistant de vie aux familles	3
492	Diplôme d'État	DE - de moniteur éducateur (DEME)	4
28647	Titre RNCP	Encadrant technique d'activités d'insertion par l'activité économique	4
34419	Titre RNCP	Diplôme de moniteur éducateur de la Nouvelle-Calédonie	4
34336	Titre professionnel	Encadrant technique d'insertion	4
12301	Bac professionnel	Accompagnement, soins et services à la personne option B : en structure	4
28229	CQP	CQP animateur d'équipe autonome de production (CQPM)	
14291	Titre RNCP	Animateur qualité sécurité environnement	5
12307	Titre RNCP	Animateur qualité, sécurité, santé au travail et environnement	5
7571	Diplôme d'État	DE - Conseiller en économie sociale et familiale	5
2903	DEUST	Accompagnement social et éducatif	5
403	Titre professionnel	Conseiller en insertion professionnelle	5
15361	Titre RNCP	Chargé d'insertion et du développement local	5
27348	Titre RNCP	Accompagnateur en insertion professionnelle	5
7426	Titre RNCP	Chargé d'accompagnement social et professionnel	5
6571	Titre RNCP	Conseiller emploi formation insertion	5
247	Titre professionnel	TP - Formateur professionnel d'adultes	5
28670	Titre RNCP	Formateur«lutte contre l'illettrisme /français langueétrangère»(Exclu de l'extension par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août)	5
30080	Titre RNCP	Intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle	6
30078	Licence professionnelle	intervention sociale : accompagnement social	6
30077	Licence professionnelle	intervention sociale : accompagnement de publics spécifiques	6
4740	Titre RNCP	Entrepreneur de l'économie sociale et solidaire	7
34073	Master	français langue étrangère (fiche nationale)	7

### 3.2

#### La mutation de l'activité en matière de ressources humaines

L'évolution de l'activité en matière d'accompagnement et d'insertion a des répercussions également en matière de gestion des emplois et des compétences ainsi qu'en matière de formation professionnelle continue. Les partenaires sociaux constatent que les services des ressources humaines doivent également faire évoluer leurs pratiques afin de s'adapter à la mutation de l'activité des ACI.

Les Partenaires sociaux constatent également une carence de postes dédiés spécifiquement aux ressources humaines dans une grande partie de la branche. Les profils recrutés ne bénéficient pas toujours de la formation nécessaire en matière de ressources humaines. Les Partenaires sociaux constatent, à ce titre, qu'il est difficile de recruter au sein des ACI des personnes correspondant à ce profil et qui souhaiteraient s'investir dans le secteur d'activité des ateliers

et chantiers d'insertion. C'est pourquoi, au vu de l'obsolescence des compétences constatées et pour accompagner les salariés déjà présents dans les ateliers et chantiers d'insertion qui souhaiteraient évoluer vers des missions de ressources humaines, il est nécessaire de leur donner accès à ces formations.

Cette obsolescence des compétences est accentuée par la mutation des stratégies et politiques RH au sein des ACI. Celle-ci s'explique d'une part en raison des différentes réformes qui ont eu lieu ces dernières années (loi du 5 septembre 2018, ordonnances du 22 septembre 2017, loi du 8 août 2016, loi du 5 mars 2014, etc). D'autre part, depuis une dizaine d'années, doivent être prises en compte les nouvelles pratiques liées à la «responsabilité sociale des entreprises» (RSE). La RSE a un impact direct dans la stratégie des structures et dans la pratique des ressources humaines et des dirigeants. Ce constat est partagé puisque le pacte d'ambition propose «d'intégrer l'inclusion dans les reporting RSE».

Par ailleurs, depuis la réforme d'août 2016 et les ordonnances de septembre 2017, le législateur a renforcé le dialogue social au sein des structures en octroyant aux accords collectifs le pouvoir de déroger aux lois et règlements. Une telle mutation du dialogue social doit nécessairement s'accompagner de l'acquisition de nouvelles compétences (notamment en matière de maîtrise du droit en vigueur et de la capacité à négocier des accords).

En parallèle, le pacte d'ambition annonce une réforme liée au dialogue social pour les personnes en parcours d'insertion. Pour que cette réforme puisse être applicable dans les ateliers et chantiers d'insertion, les salariés occupant des postes liés aux ressources humaines ou les salariés occupant des fonctions d'accompagnement devront être en mesure de pouvoir former les futurs salariés en insertion ou tout autre salarié qui manifesterait un intérêt dans cette matière. À cet égard, il est notamment prévu dans la proposition de loi relative à l'insertion de permettre aux ACI de recruter directement les salariés en insertion ce qui représentera un fort enjeu en termes de développement RH.

Enfin, à l'heure actuel, le dialogue social est peu développé au sein des ACI alors qu'il s'agit d'un réel enjeu et objectif. Cela démontre le besoin de développement des compétences des salariés dans ce domaine.

Au vu de l'impact de la mutation de l'activité des ACI sur les ressources humaines, de la nécessaire prise en compte de la RSE et de la mutation de l'activité de ressources humaines en tant que telle, il est décidé de retenir les formations suivantes pour pallier l'obsolescence des compétences en matière de ressources humaines et de relations sociales.

RNCP	Certifications	Intitulé exact	Niveau
12375	Titre RNCP	Assistant(e) ressources humaines	5
27095	Titre RNCP	Assistant(e) ressources humaines	5
7460	Titre RNCP	Assistant en ressources humaines	5
28108	Titre RNCP	Chargé(e) de l'administration et de la gestion des ressources humaines	5
34363	Titre RNCP	Gestionnaire ressources humaines	5
6161	Titre professionnel	Assistant ressources humaines	5
16575	Titre RNCP	Coordinateur de l'intervention sociale et professionnelle	5
29425	Titre RNCP	Manager de la responsabilité sociétale en entreprise	6
2326	Titre RNCP	Chargé(e) des ressources humaines	6
32060	Titre RNCP	Conseiller en gestion des ressources humaines et placement	6
26193	Titre RNCP	Responsable de la gestion des ressources humaines	6
29550	Titre RNCP	Responsable en gestion administrative et ressources humaines	6
16889	Titre RNCP	Responsable ressources humaines	6
27028	Titre RNCP	Responsable des ressources humaines	6
11652	Titre RNCP	Responsable en ressources humaines	6
18019	Titre RNCP	Responsable des ressources humaines	6
4649	Titre RNCP	Responsable des ressources humaines	6
21291	Licence professionnelle	Activités juridiques Spé, assistant gestion de la paye et des relations du travail (FC)(Exclu de l'extension par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août)	6

RNCP	Certifications	Intitulé exact	Niveau
11553	Titre RNCP	Manager de l'organisation des ressources humaines et des relations sociales	7
20928	DGE_GM	Sciences des organisations - mention management des ressources humaines, parcours négociation et relations sociales	7

### 3.3

#### L'évolution des pratiques en matière de direction et de développement des structures de la branche

Dans le contexte de la réflexion menée par les acteurs de l'insertion par l'activité économique et du Pacte d'ambition, il ne fait aucun doute que les pratiques en matière de direction et de développement des structures évoluent.

Plusieurs mesures du Pacte traduisent cette mutation :

- Le développement économique des structures : la mesure n° 9 du pacte d'ambition a pour objectif de «libérer l'activité économique des ateliers et chantiers d'insertion» par le biais notamment d'une clarification du calcul du taux de commercialisation mais surtout en encourageant la transformation des activités rentables vers un modèle d'entreprise d'insertion. Bien que la collaboration avec les DIRECCTE soit un atout important, cette transformation ne pourra se faire sans une évolution des compétences des dirigeants ;
- La mutation de la gestion des structures (sur le volet stratégique, financier et fiscal) : le pacte d'ambition encourage les structures à se rallier «à la clause de l'inclusion». Cela engendre «de nouvelles façons de concevoir des partenariats, entre acteurs publics et privés notamment, et dans une commune promotion des objectifs de l'inclusion». L'idée étant de transformer l'engagement social et sociétal des structures. Le Pacte constate ainsi : «le fait pour une entreprise d'être inclusive, est une compétence qui s'apprend et se développe. Il ne s'agit pas d'un enjeu philanthropique mais d'une remise en question par l'entreprise de ses méthodes et process».
- La mutation de l'activité sur le plan commercial : les dirigeants et les structures devront également accélérer le «développement du nombre et de la qualité des parcours mobilisés via la commande publique». Cela implique donc une plus grande connaissance des marchés publics. L'un des objectifs étant de faire de la commande publique un levier prioritaire du développement économique et social.

Par ailleurs, faute de définir clairement un schéma de pilotage de l'insertion par l'activité économique, l'impact de la loi NOTRe sur l'activité des ACI a été parfois importante puisque le manque d'articulation entre les financements de l'État et des collectivités territoriales a occasionné un déficit de prise en charge de certaines missions ou de certains publics (non allocataires de minimas sociaux et non bénéficiaires de PLIE par exemple) et même à des injonctions paradoxales pour les structures, chaque financeur poursuivant parfois des objectifs différents : déficit impossible, voire impossible, à compenser compte tenu du modèle économique contraint des ACI.

Au vu de l'impact de la mutation de l'activité des ACI sur la direction des structures, il est décidé de retenir les formations suivantes pour pallier l'obsolescence des compétences en matière de gestion, marketing, et de stratégie dans l'économie sociale et solidaire à laquelle appartient l'insertion par l'activité économique.

RNCP	Certifications	Intitulé exact	Niveau
34327	Titre RNCP	Assistant de comptabilité et d'administration	4
6989	BTS	Assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen	5
27596	Titre professionnel	Responsable de petite et moyenne structure	5
29592	Titre RNCP	Entrepreneur - dirigeant de petite et moyenne structure(Exclu de l'extension par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août)	5
18000	Titre RNCP	Responsable marketing et commercial	6
22994	Titre RNCP	Responsable marketing et développement commercial	6
31900	Titre RNCP	Responsable marketing et commercial	6
34195	Titre RNCP	Responsable marketing et développement commercial omnicanal	6
28675	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing digital	6
16629	Titre RNCP	Responsable du management commercial et marketing	6
31923	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6
28157	Titre RNCP	Responsable d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	6

RNCP	Certifications	Intitulé exact	Niveau
15263	Titre RNCP	Responsable d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	6
19207	Titre RNCP	Responsable d'activités ou de structures de l'économie sociale et solidaire	6
34305	Titre RNCP	Responsable d'établissement de l'Économie sociale et solidaire	6
30067	Licence professionnelle	gestion des organisations de l'économie sociale et solidaire (fiche nationale)	6
26240	Titre RNCP	Chef de projet spécialisé en économie sociale et solidaire	6
16204	Titre RNCP	Manager de proximité dans l'économie sociale et solidaire	6
30218	Licence professionnelle	activités juridiques : marchés publics - métiers de l'achat public	6
30311	Master	Économie sociale et solidaire(Exclu de l'extension par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août)	7
28720	Titre RNCP	Manager d'organismes à vocation sociale et culturelle et en économie sociale et solidaire	7
29723	Master	Sciences humaines et sociales, mentionÉconomie sociale et solidaire(Exclu de l'extension par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août)	7
26237	Master	MentionÉconomie sociale et solidaire(Exclu de l'extension par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août)	7
30412	Titre RNCP	Dirigeant d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	7
4740	Titre RNCP	Entrepreneur de l'économie sociale et solidaire	7
30433	Master	Domaine droit économie gestion Mention «économie sociale et solidaire»	7
26479	Master	Mention économie sociale et solidaire	7
34042	Titre RNCP	Management des PME-PMI	7

### 3.4

#### L'impact du numérique

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que la mutation de l'activité en raison de l'impact du numérique doit être appréhendée dans toutes ses dimensions, à savoir :

- Son fort impact sur les salariés permanents
- la nécessité d'accompagner les salariés en insertion sur le développement de leurs capacités liées au numérique et à l'informatique (capacités indispensables pour une réinsertion réussie)
- son impact sur le développement des pratiques commerciales et stratégiques des structures.

Le développement du numérique a conduit à une profonde transformation des outils de travail des salariés de la branche des ateliers et chantiers d'insertion entraînant un risque d'obsolescence des compétences dus à l'automatisation et/ou la numérisation de certaines activités.

Les salariés exerçant des fonctions en lien avec le traitement des dossiers des salariés en insertion ou travaillant sur le développement de projet voient leurs activités se transformer du fait de l'utilisation accrue des outils numériques et d'une automatisation grandissante. Il est également demandé à tous les salariés de maîtriser l'outil numérique dans l'exécution quotidienne de leurs tâches.

En outre, les partenaires sociaux constatent que beaucoup de salariés en insertion ne maîtrisent pas toujours l'outil numérique ce qui nécessite de la part des autres salariés une capacité à faire preuve de pédagogie et une maîtrise des savoirs informatiques de base pour pouvoir les transmettre.

D'un point de vue plus global, le développement des outils numériques est nécessaire aujourd'hui tant sur le plan commercial que sur le plan stratégique. Le pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique en fait le constat : «le numérique peut constituer un levier important pour améliorer la performance sociale et économique des structures d'insertion par l'activité économique à travers plusieurs leviers : faciliter l'entrée en centralisant un registre de l'offre et en refondant l'agrément, réduire la charge administrative et optimiser le suivi de parcours, valoriser l'offre de service des SIAE dans une logique de mise en place des marchés, stimuler le développement et l'accès

aux outils digitaux d'appui aux parcours d'insertion, renforcer les outils de suivi et de pilotage de la performance pour les SIAE, faciliter les sorties en emploi».

Cette mutation crée une obsolescence des compétences notamment en matière de développement des logiciels et de traitement de données mais également en matière d'accompagnement des salariés. Cette obsolescence des compétences a d'ailleurs pu être appréhendée lors d'une enquête menée par l'UDES au sein des branches de l'économie sociale et solidaire sur l'impact du numérique dans ces secteurs.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux constatent un risque d'obsolescence des emplois actuels qui ne sont pas adaptés à cette évolution. Afin d'accompagner les salariés dans ces évolutions, les partenaires sociaux de la branche des ACI ont retenu les certifications suivantes :

RNCP	Certifications	Intitulé exact	Niveau
34147	Titre professionnel	installateur dépanneur en informatique	3
20688	BTS	Systèmes numériques Option A : informatique et réseaux	5
31114	Titre RNCP	Développeur web et web mobile	5
13374	Titre RNCP	Gestionnaire en maintenance et support informatique	5
20640	DUT	information communication option information numérique dans les organisations	5
32018	Titre RNCP	Assistant de gestion	5
34193	Titre RNCP	Assistant de gestion	5
30370	Titre RNCP	Designer graphique print/web	5
30287	Titre RNCP	Infographiste-designer web(Exclu de l'extension par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août)	5
26602	Titre professionnel	TP - Designer web	5
34302	Titre RNCP	Infographique - Designer Web	5
29818	Titre RNCP	Responsable en stratégie digitale et gestion de projet(Exclu de l'extension par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août)	6
12112	Titre RNCP	Administrateur systèmes, réseaux et base de données	6
30714	Titre RNCP	Concepteur développeur d'applications numériques	6
32036	Titre RNCP	Chargé de négociation en communication et publicité numérique	6

### 3.5

#### La mutation de l'activité liée aux enjeux économiques et sociétaux actuels

En septembre 2019, le conseil de l'inclusion dans l'emploi remarquait : «les transformations profondes du monde du travail dans les prochaines années vont représenter de nouveaux enjeux pour une IAE en constante évolution. La transition devra être écologique et solidaire, en faisant une place à part entière aux publics éloignés de l'emploi. De nouveaux secteurs d'activité émergent chaque jour pour répondre aux enjeux grandissants de la transition environnementale. De l'alimentation durable à l'économie circulaire en passant par les nouveaux services à l'environnement, ce sont autant de domaines dans lesquels les entreprises sociales inclusives n'ont eu de cesse d'innover pour conjuguer développement d'activités et d'emplois. Elles constituent de facto des alliés stratégiques des pouvoirs publics et des acteurs privés pour défricher les nouveaux modèles de demain.»

L'importance des mutations de l'activité se traduit notamment par l'une des actions prévues par le pacte d'ambition qui consiste à «mobiliser l'IAE sur les achats innovants introduits dans la commande publique. L'objectif est d'encourager, dans la commande publique, le recours à des procédés nouveaux».

Dans ce contexte, les partenaires sociaux constatent un risque d'obsolescence des emplois actuels qui ne sont pas adaptés à cette évolution. Afin d'accompagner les salariés et les structures, les partenaires sociaux de la branche des ACI ont retenu les certifications suivantes :

RNCP	Certifications	Intitulé exact	Niveau
25109	CAPA	Agricultures des régions chaudes	3
2271	CS	option conduite de productions en agriculture biologique et commercialisation	4
2295	CS	option technicien-conseil en agriculture biologique	5
24442	BTSA	Développement de l'agriculture des régions chaudes (DARC)	5
28120	Titre RNCP	Entrepreneur de l'économie solidaire et du développement durable(Exclu de l'extension par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août)	5
29757	Licence professionnelle	agriculture biologique : production, conseil, certification et commercialisation (fiche nationale)	6
30094	Licence professionnelle	maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable	6
34388	Titre RNCP	Manager du développement durable	7
28775	Titre RNCP	Manager du développement durable	7
32012	Titre RNCP	Manager opérationnel en QHSE et développement durable	7
34196	Titre RNCP	Expert en environnement et développement durable (MS)	7
16151	Titre ingénieur	diplômé de l'institut polytechnique de Bordeaux, École nationale supérieure en environnement, géoressources et ingénierie du développement durable	7
34156	Master	Agrosciences, environnement, territoires, paysage, forêt (fiche nationale)	7
34117	Master	Électronique, énergie électrique, automatique	7
27260	Titre RNCP	Management de l'innovation(Exclu de l'extension par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août)	7
34041	Titre RNCP	Management de l'innovation	7
34440	Master	Économie du développement	7
34221	Titre RNCP	Économie de l'environnement, de l'énergie et des transports	7
34293	Master	Gestion des territoires et développement local	7
34037	Master	Master - Biotechnologies	7
26899	Master	Master - Mention innovation, entreprise, société(Exclu de l'extension par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août)	7
34132	Master	Master Intervention et développement social	7

#### Article 4 Durée de l'action de professionnalisation

Le contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée minimale peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les bénéficiaires suivants :

- Les salariés âgés de 45 ans et plus ou ayant au moins 20 ans d'expérience professionnelle ;
- Les personnes qui visent une formation certifiante de niveau 3 et 4 ;
- Pour tenir compte des difficultés de recrutement dans certains secteurs professionnels ou certains bassins de l'emploi ;
- Pour les salariés en activité partielle.

La durée minimale peut être portée à 36 mois pour les personnes définies à l'article L. 6325-1-1 du code du travail dont notamment :

- Les personnes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel;

- 
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
  - Les bénéficiaires du contrat unique d'insertion.

La formation comprend des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques. Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat (sans pouvoir être inférieurs à 150 h).

La durée des actions définies dans le paragraphe précédent est portée à 50 % de la durée totale du contrat pour :

- Les personnes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel;
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- Les bénéficiaires du contrat unique d'insertion ;
- Les salariés qui visent des formations diplômantes.

Les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance peuvent avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié soit à l'initiative du salarié soit de l'employeur après accord écrit du salarié.

## **Article 5**

### **Prise en charge des frais**

#### **1**

#### **Dans le cadre de la promotion par l'alternance**

L'opérateur de compétence prend en charge les frais pédagogiques et les annexes (frais de transport et d'hébergement) d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance ainsi que la rémunération du salarié selon les modalités recommandées par l'OPCO et déterminées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche des ateliers et chantiers d'insertion.

Lorsque les actions mises en œuvre sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

#### **2**

#### **Dans le cadre du contrat de professionnalisation**

L'opérateur de compétence prend en charge les contrats de professionnalisation dans les conditions prévues par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation. À défaut de dispositions, les dispositions prévues par la loi et les règlements s'appliqueront.

Ce montant prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires, ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

## **Article 6**

### **Droits des salariés pendant la durée des formations dans le cadre de la promotion par l'alternance**

Les salariés bénéficient de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles pendant la durée des formations.

## **Article 7**

### **Désignation d'un tuteur**

La structure doit désigner un tuteur parmi ses salariés volontaires, qualifiés et bénéficiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation. Il est laissé le temps nécessaire au tuteur d'exercer ses fonctions et de se former. Le tuteur ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience précitées. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider
- Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels
- Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire
- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de la structure



- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'OPCO peut, sous réserve du dispositif mis en place et de la décision de son conseil d'administration éventuellement prendre en charge une partie des dépenses de tutorat externe à la structure engagée pour :

- Les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail
- Les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage ;
- Les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation ;

## **Article 8**

### **Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les dépenses exposées par les employeurs des structures de moins de 50 salariés au-delà du montant forfaitaire prévu à l'article 4 peut être financé par l'opérateur de compétences de la branche au titre des fonds affectés au développement des compétences au bénéfice des structures de moins de 50 salariés selon les modalités précisées par le conseil d'administration de l'opérateur de compétence.

Au regard de la finalité du présent accord, les Partenaires sociaux conviennent que les autres dispositions du présent accord s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

## **Article 9**

### **Dispositions finales**

#### **1**

#### **Durée de l'accord**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **2**

#### **Suivi de l'accord**

Un bilan de l'application de cet accord pourra être dressé, à la demande de l'une des parties signataires, lors d'une réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche des ateliers et chantiers d'insertion.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'accord aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

#### **3**

#### **Clause de rendez-vous**

Les Partenaires sociaux conviennent de se réunir à compter d'avril 2022 afin d'engager des négociations pour l'évolution du présent accord et de faire un bilan sur son application.

#### **4**

#### **Dépôt et extension**

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord est déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

### **Collecteur de la contribution supplémentaire à la formation professionnelle**

### **Accord du 21 septembre 2023**

[Étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., à l'exception des entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles modifié par la loi n° 2008-130 du 17 décembre 2008, article 63, exclues de l'extension, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

---

CGT ;  
CFDT ;  
FO ;  
Solidaires.

## **Préambule**

L'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 a modifié l'article L. 6332-1-2 du Code du travail en laissant dorénavant le choix aux branches professionnelles quant au collecteur des contributions supplémentaires en matière de formation professionnelle. Il sera en effet possible, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, de choisir entre l'opérateur de compétence habilité et les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-4 du code de la sécurité sociale et L. 723-2 du code rural et de la pêche maritime.

Après négociations au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation intervenues le 31 mai 2023, les partenaires sociaux ont fait le choix de continuer à confier la collecte de cette contribution à Uniformation, l'OPCO de la Cohésion sociale, dont le champ d'intervention défini par arrêté inclut la branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion.

### **Article 1 Champ d'application**

Conformément au titre 1<sup>er</sup> de la Convention collective des Ateliers et Chantiers d'Insertion, le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail - quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application professionnel les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le champ conventionnel tel que défini couvre l'ensemble du territoire national.

### **Article 2 Choix du collecteur de la contribution supplémentaire à la formation professionnelle**

Les partenaires sociaux font le choix de confier à Uniformation, l'OPCO agréé par l'État pour la Branche, la collecte de la contribution supplémentaire conventionnelle mentionnée à l'article L. 6332-1-2 du code du travail, mise en œuvre par la branche professionnelle des Ateliers et Chantiers d'Insertion et dont le taux est fixé, en complément de la contribution prévue aux articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du Code du travail, à 1,05 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 0,60 % du montant précité pour les entreprises d'au moins 11 salariés correspondant ainsi, pour toutes les structures, à une contribution totale à la formation professionnelle égale à 1,60 %.

Uniformation en assume la gestion conformément à l'article R. 6332-15 du Code du travail et aux orientations et décisions prises par les partenaires sociaux représentatifs au sein de la branche.

### **Article 3 Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à déterminer l'organisme collecteur de la contribution supplémentaire en matière de formation professionnelle et à rappeler les taux de contribution, les Partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés en-dehors du montant du taux de contribution supplémentaire pour les moins de 11 salariés tel que prévu à l'article précédent.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité dans les conditions prévues au présent avenant.

### **Article 4 Dispositions finales**

#### **4.1 Durée de l'avenant**

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **4.2 Entrée en vigueur de l'avenant**

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

---

### 4.3 Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

### 4.4 Dépôt et extension

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la Ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

## Dialogue social dans les structures de moins de 11 salariés

### *Avenant n° 1 du 13 janvier 2012*

*[Nonétendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]*

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC.

#### Champ d'application

*L'ensemble des accords collectifs conclus par le Synesi et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :*

*«Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient nature et la durée de ce contrat, des Ateliers et Chantiers d'Insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du Code du Travail.*

*Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les D.O.M.».*

#### Article 1 Conditions du Dialogue social dans les structures de moins de 11 salariés

*Dans les ateliers et chantiers d'insertion dépourvus de Délégué syndical il est possible de négocier sous certaines conditions définies par les articles L. 2232-24 à 27 du Code du Travail.*

*À défaut de Délégué syndical, l'employeur peut négocier avec un salarié mandaté par une des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel et signataires de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion, lorsqu'un procès verbal de carence établit l'absence de représentants élus du personnel.*

*Une organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié qui ne doit pas être assimilé à l'employeur.*

#### Article 2 Validation de l'accord

*L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et déposé auprès de l'autorité administrative compétente.*

#### Article 3 Sujets de la négociation locale

*La négociation locale peut porter sur l'ensemble des sujets intéressant le fonctionnement et la gestion de la structure.*

*Aucun accord local ne peut être moins favorable que la convention collective nationale des ateliers et chantiers*

---

d'insertion.

#### **Article 4** **Durée de l'accord**

*Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.*

#### **Article 5** **Dépôt de l'accord**

*Le présent avenant est déposé en 2 exemplaires, dont une version en support papier signé des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la Direction Générale du Travail.*

#### **Article 6** **Extension**

*L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires.*

*Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.*

### **Liberté et dialogue social**

## **Avenant n° 12 du 8 octobre 2013**

[Étendu par arr. 21 mars 2017, JO 1<sup>er</sup> avr., applicable à la date de signature par les partenaires sociaux, pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC.

### **I - Il est rappelé le champ d'application de l'avenant**

L'ensemble des accords collectifs conclus par le Synesi et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

«Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des Ateliers et Chantiers d'Insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du Code du Travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les D.O.M.»

### **II - Objet de la discussion**

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 7 Juillet 2010 réunis en Commission Paritaire Nationale de Négociation le 11 Juin 2013 ont apporté des précisions aux articles 8 et 9.2 de la section 1, du Titre II :

Section 1 «Le dialogue social au niveau local» - Article 8 - «Congés de formation économique, sociale et de formation syndicale»

L'article L 3142-8 du Code du Travail stipule que «le ou les congés de formation économique et sociale et de formation syndicale donnent lieu à une rémunération par les employeurs, dans les entreprises «d'au moins dix salariés» dans des conditions prévues par voie réglementaire».

La branche des ACI a souhaité compléter cet article de la façon ci-dessous :

Les dispositions relatives à l'article L. 3142-8 du Code du Travail s'appliqueront également dans les structures dont l'effectif est inférieur à dix salariés.

Dans ces structures le salaire des participants à ce congé sera maintenu à hauteur de 2 jours par an, dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours.

Section 1 «Le dialogue social au niveau local» - Article 9.2 «Élections»

L'article L. 2314-26 stipule que «les délégués du personnel sont élus pour quatre ans. Leur mandat est renouvelable.

La branche des ACI a souhaité que la durée du mandat des représentants élus soit ramenée à trois ans.

---

### III - Dépôt - Durée - Date d'application et extension de l'avenant

#### III-1 : Dépôt de l'accord

Le présent avenant est déposé en 2 exemplaires, dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la Direction Générale du Travail.

#### III-2 : Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

#### III-3 : Date d'entrée en application de l'avenant

Le présent avenant entre en application à la date de signature par les partenaires sociaux, pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

#### III-4 : Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

### **Avenant n° 14 du 10 janvier 2014**

[Étendu par arr. 3 nov. 2016, JO 13 nov. à l'exception des entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles exclues de l'extension, applicable à compter de la date de signature pour les adhérents de l'organisation patronale et au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté extension]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC.

### **I. Il est rappelé le champ d'application de l'avenant**

L'ensemble des accords collectifs conclus par le Synesi et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

«Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, de Ateliers et Chantiers d'Insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du Code du Travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les D.O.M.

### **II. Objet de la discussion**

Les partenaires sociaux signataires réunis en Commission Paritaire Nationale de Négociation le 10 janvier 2014 ont modifié l'article précédent qui se trouve désormais libellé de la façon suivante :

«L'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion dispose d'un crédit d'heures, fractionnables, considéré comme temps de travail pour des informations syndicales.

— Pour les structures disposant d'un effectif, calculé en fonction des seuils, inférieur à 50 ETP (équivalent temps plein) le crédit d'heures alloué sera porté à 4 (quatre) heures, par an

— Pour les structures disposant d'un effectif, calculé en fonction des seuils, égal ou supérieur à 50 ETP (équivalent temps plein) le crédit d'heures alloué sera porté à 7 (sept) heures, par an.

L'autorisation d'absence rémunérée sera accordée par l'employeur en fonction des nécessités de service et sur justification de la tenue d'une réunion d'information ouverte à tous les salariés, organisée par une organisation syndicale présente dans l'Atelier et Chantier d'Insertion ou représentative au niveau national et interprofessionnel. L'organisation syndicale devra avertir l'employeur au plus tard 48 heures avant la tenue de la réunion.

---

### III. Dépôt - Durée - Date d'application et extension de l'avenant

#### III-1) Dépôt de l'accord

Le présent avenant est déposé en 2 exemplaires, dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la Direction Générale du Travail.

#### III-2) Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

#### III-3) Date d'entrée en application de l'avenant

Le présent avenant entre en application à la date de signature par les partenaires sociaux, pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

#### III-4) Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

## **Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

### **Accord du 9 juillet 2014**

[Étendu par arr. 3 nov. 2016, JO 13 nov. à l'exception des entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles exclues de l'extension, applicable à compter de la date de signature pour les adhérents au Syndicat et à l'extension de pour les non-adhérents]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC.

#### **Article 1 Champ d'application**

L'ensemble des accords collectifs conclus par le Synesi et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

«Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des Ateliers et Chantiers d'Insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du Code du Travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les D.O.M.

#### **Article 2 Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche affirment que la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les accords signés, objet de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion ont pris en compte le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de recrutement.

#### **Article 3 Les partenaires sociaux s'entendent sur 4 domaines d'action obligatoires**

##### **3.1 Recrutement et mixité professionnelle**

##### **3.1.1 Objectif**

Interdiction des discriminations en matière d'embauche.

Le choix du salarié est laissé à la libre appréciation de l'employeur, celui-ci doit néanmoins respecter certaines règles lors du recrutement, notamment celles qui prohibent toute forme de discrimination pour promouvoir l'égalité des chances entre les différents candidats à un emploi.

---

Le candidat doit être clairement informé des méthodes et techniques de recrutement auxquelles il devra se soumettre. Les résultats doivent être portés à sa connaissance s'il en fait la demande.

### **3.1.2 Moyens à mettre en œuvre**

Les recrutements doivent être effectués par des personnes ressources, disposant de la compétence en matière de discrimination et d'égalité professionnelle.

Le processus de recrutement doit se dérouler de manière identique pour les femmes et les hommes. Les représentations et les stéréotypes liés au sexe, reconnaissant habituellement des aptitudes particulières aux femmes et aux hommes, ne doivent en aucun cas être le prétexte pour les recruter ou les affecter uniquement sur les mêmes postes, activités et filières métiers.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou d'une période de formation en raison de critères discriminants.

Toute question spécifique posée uniquement aux femmes : projet de maternité, charges familiales doit être proscrite.

Les offres d'emploi à usage externe ou interne doivent être rédigées de telle manière que les emplois, fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et pour les hommes.

## **3.2 Rémunération effective et absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière**

### **3.2.1 Objectif**

Il est rappelé que les salariés polyvalents disposent d'une rémunération prévue par les dispositions régissant leur contrat de travail, à savoir le SMIC et que la notion de gestion de carrière au sein de la SIAE est inopérante pour eux.

Le principe d'égalité de la rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale, c'est-à-dire qui exige des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles ou de capacités permet d'assurer une égalité de rémunération entre salariés de sexes différents, y compris lorsqu'ils occupent des emplois radicalement différents, dès lors que ces emplois sont considérés comme étant d'égale valeur ou de valeur comparable.

L'intérêt de ce principe est qu'il tient compte de la ségrégation professionnelle et qu'il impose de comparer la valeur du travail réalisé par les uns et par les autres en fonction du travail effectivement accompli. Un processus d'évaluation de la nature des tâches et des exigences imposées aux salariés en terme de qualification, effort, responsabilité ou conditions de travail, dans le cadre de l'exécution du travail doit être mis en place.

La notion de rémunération englobe le salaire conventionnel et tous les accessoires qui y sont liés. La suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées devront faire l'objet de la mise en place d'un plan dans toutes les structures.

Les classifications mises en place devront être conformes au principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

### **3.2.2 Moyens à mettre en œuvre**

Obligation de mettre en œuvre des indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes et d'établir un rapport annuel.

La branche préconise quelques indicateurs de type :

- effectifs répartis par catégorie professionnelle, contrat de travail et âge ;
- moyen - durée et organisation du travail avec une répartition de l'effectif selon la durée ;
- les congés avec une répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés : congé parental, congé sabbatique ;
- les embauches et les départs avec une répartition de l'effectif par catégorie professionnelle, nature des embauches, type de contrat, motifs des départs ;
- les promotions comportant le nombre de promotions par catégorie professionnelle ;
- l'ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ;
- la rémunération moyenne sur 3 niveaux employés, agents de maîtrise, cadres ;
- le nombre d'actions de formation et d'heures de formation réparties par catégories professionnelles, sexes.

---

### **3.3 Formation Professionnelle**

#### **3.3.1 Objectif**

Au même titre que l'expérience professionnelle la formation est un des facteurs d'égalité professionnelle et participe activement à l'évolution des qualifications. Le taux de participation aux actions de formation doit être à parité, les femmes accédant dans les mêmes proportions que les hommes à la formation professionnelle.

#### **3.3.2 Moyens à mettre en œuvre**

— garantir les mêmes droits à formation pour les salariés (es) à temps partiel en tenant compte de leurs jours d'absence pour positionner les jours de formation ;

— au retour des congés de maternité, adoption ou parentaux de plus d'un an et sur demande du salarié, organiser un entretien avec sa hiérarchie pour déterminer son projet professionnel, ses conditions de retour au travail, les formations de mise à niveau ou de développement des compétences lui assurant un développement de carrière.

À cet égard il est rappelé que les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité (article L. 1225-27 du code du travail) ou d'un congé parental d'éducation (article L. 1225-57 du code du travail) ont droit à un entretien avec leur employeur concernant leur reprise d'activité ou leur orientation professionnelle.

Cet entretien fera l'objet d'une formalisation.

Il sera octroyé 2 jours dans le cadre d'un tutorat d'accompagnement obligatoire et ce, au cours du mois de la reprise d'activité du salarié.

Ces 2 journées sont destinées à aider le salarié à prendre connaissance des évolutions techniques et/ou organisationnelles liées au poste et à son environnement.

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité :

— de former les collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de non-discrimination et de diversité.

La branche joue un rôle culturel et éducatif incontournable dans la formation initiale et la transmission des savoirs.

### **3.4 Articulation entre vie professionnelle et vie familiale et personnelle**

#### **3.4.1 Objectif**

Dans le champ de l'activité professionnelle, il s'agit de ne pas pénaliser les femmes ou les hommes au niveau de leurs conditions de travail, niveau de rémunération, évolution de carrière, en raison de leurs responsabilités familiales.

#### **3.4.2 Moyens à mettre en œuvre**

— mettre en place des conditions favorisant la prise du congé de paternité en indemnisant à hauteur de 20 % du salaire brut mensuel les salariés qui ne remplissent pas les conditions d'ouverture des droits pour le bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale ;

— favoriser tant pour les hommes que pour les femmes les meilleures conditions pour l'accès au temps partiel sans pénaliser les évolutions de carrière et de salaire ;

— redéfinir lors d'un entretien les missions et la charge de travail lors d'un passage à temps partiel ;

— prendre en compte dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail les besoins liés au soutien familial : longue maladie d'un conjoint(e) - pacsé(e) - enfant - dépendance - accompagnement d'un proche en fin de vie ;

— favoriser l'absence, avec maintien de la rémunération pour les futurs pères, afin d'assister aux trois visites prénatales obligatoires ;

— planifier des réunions de travail compatibles avec les contraintes familiales des salariés.

### **Article 4 Suivi - Durée - Révision - Dénonciation - Date d'application et extension de l'accord**

#### **4.1 Suivi du présent accord de branche**

Le suivi des objectifs et moyens effectivement mis en œuvre sera assuré au moyen d'un rapport annuel de branche



---

contenant les indicateurs pertinents négociés.

Il importe en conséquence que les ateliers et chantiers d'insertion participent effectivement à l'élaboration de ce rapport à travers une enquête annuelle qui leur sera adressée. Ce rapport annuel permettra de mesurer notamment :

- la structure des qualifications professionnelles par sexe et la mixité professionnelle au sein des métiers ;
- l'accès aux dispositifs permettant aux salariés de concilier la vie professionnelle et la vie familiale ;
- l'égal accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;
- l'égalité salariale.

#### 4.2

##### **Durée - Révision - Dénonciation**

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée de dénonciation et de révision que la convention collective nationale.

#### 4.3

##### **Date d'entrée en application de l'accord**

Le présent accord entre en application à la date de signature pour les adhérents au Syndicat et à extension de l'accord pour les non-adhérents.

#### 4.4

##### **Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord.

L'extension produira ses effets le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

### **Accord du 20 septembre 2021**

[Étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 11 févr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SyNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

### **Préambule**

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

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

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

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

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

---

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

Concernant la situation des salariés de la branche sur ce sujet, les partenaires sociaux ont constaté que la répartition de l'effectif dans la branche des ACI en 2020 entre les femmes et les hommes correspond environ à 39,36 % de femmes et 60,64 % d'hommes. Ces chiffres ont légèrement évolué par rapport aux années 2018 et 2019. En effet, en 2019, les femmes représentaient environ 37,92 % des effectifs tandis que les hommes représentaient 62,08 % des effectifs. En 2018, ces pourcentages étaient sensiblement similaires puisque le pourcentage de femmes correspondait à environ 38 % des effectifs contre 62 % pour les hommes.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Source : chiffres issus des résultats transmis aux partenaires sociaux dans le cadre du régime prévoyance, auquel adhèrent un peu plus de 85 % des structures de la branche.

Parmi l'effectif des cadres, en 2019, environ 62 % des salariés ayant le statut cadre étaient des hommes et 38 % étaient des femmes.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Source : chiffres issus des résultats transmis aux partenaires sociaux dans le cadre du régime prévoyance, auquel adhèrent un peu plus de 85 % des structures de la branche.

Parmi les effectifs de chaque sexe sur l'année 2019, 4,72 % des femmes travaillant dans la branche avaient le statut cadre et 4,71 % des hommes travaillant dans la branche avaient également le statut cadre.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Source : chiffres issus des résultats transmis aux partenaires sociaux dans le cadre du régime prévoyance, auquel adhèrent un peu plus de 85 % des structures de la branche.

En 2020, en matière de formation,

— Sur les 16480 salariés formés dans le cadre du PIC-IAE, 67 % des salariés étaient des hommes et 33 % étaient des femmes<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Source : chiffres issus de la fiche synthèse EDEC IAE ACI établie par Uniformation

— Sur les 349 salariés permanents ayant bénéficié de fonds conventionnels, 56 % de ces salariés sont des femmes et 41 % de ces salariés sont des hommes<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Pour 3 %, Uniformation a indiqué ne pas avoir eu d'information sur le sexe du stagiaire. Source : Synthèse établie par Uniformation concernant la formation des permanents.

— sur les 29 salariés ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation au sein de la branche, 69 % étaient des femmes et 31 % étaient des hommes.

— Sur les 75 salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage au sein de la branche, 60 % étaient des femmes et 40 % étaient des hommes<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Source : Synthèse des engagements sur les fonds de l'alternance en 2020 élaborée par Uniformation le 14 avril 2021

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

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

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

— Respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et réduire les écarts quant à l'accès aux responsabilités

— Favoriser une meilleure articulation et conciliation entre la vie professionnelle et personnelle et prendre en compte la parentalité et les solidarités

— Promouvoir la formation professionnelle et favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités

— Améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés et notamment des salariées enceintes

— Agir en faveur de la prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles au travail

— Favoriser dans les structures de moins de 50 salariés la mise en place d'outils RH permettant d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

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

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que dans le présent accord, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique, ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

---

## **Article 1**

### **Respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et réduire les écarts quant à l'accès aux responsabilités**

#### **1.1**

##### **Objectifs**

Les structures doivent mettre en place des mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération directe ou indirecte entre les femmes et les hommes. En effet, conformément à la loi, tout employeur doit assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Cela implique que les éléments composant la rémunération soient établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même structure ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Pour mémoire, quelques éléments de définition :

- la rémunération est constituée du salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature en raison de l'emploi du salarié.
- Ont une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les structures doivent également veiller à ce que les femmes et les hommes puissent accéder de la même manière aux emplois à responsabilité ou d'encadrement. Les partenaires sociaux rappellent à ce titre que les critères de rattachement à un emploi repère ne doivent pas prendre en compte le sexe de la personne ce qui serait alors constitutif d'une discrimination.

Enfin, il est rappelé que la loi impose aux structures, en l'absence d'accord collectif, d'augmenter le cas échéant la rémunération de la salariée au retour du congé maternité en prenant en compte les augmentations générales ainsi que la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (ou à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans la structure).

#### **1.2**

##### **Moyens**

Il est rappelé que les structures de plus de 50 salariés doivent, tous les ans, établir un index sur l'égalité professionnelle qui comprend notamment comme indicateur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, l'écart d'augmentation individuelle ou encore la parité parmi les dix plus hautes rémunérations.

L'index égalité professionnelle sera transmis aux représentants du personnel de la structure et au secrétariat de la branche à l'adresse [cppni.aci@gmail.com](mailto:cppni.aci@gmail.com).

En cas d'écart constaté entre les femmes et les hommes, la suppression des écarts de rémunération et les mesures pour remédier aux inégalités constatées devront faire l'objet de la mise en place d'un plan dans toutes les structures.

#### **1.3**

##### **Mesures / outils proposés par la branche**

Dans les structures de plus de 50 salariés, les indicateurs à prendre en compte sont :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents;
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant reçu les plus hautes rémunérations.

Dans les structures de plus de 250 salariés, les indicateurs à prendre en compte sont :

- L'écart de la rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents.
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes.
- L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes.
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris.
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant reçu les plus hautes rémunérations.

---

Il est rappelé que le niveau global de résultat et les résultats obtenus pour chaque indicateur sont publiés annuellement, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente de manière visible et lisible sur le site internet de la structure lorsqu'il en existe un. Ils sont consultables sur le site internet de la structure au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, du nouveau niveau de résultat. À défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

En cas d'écarts non-justifiés constatés entre les rémunérations des salariés appartenant à une même catégorie professionnelle, les partenaires sociaux de la structure seront invités à négocier des dispositions utiles pour y remédier dans le cadre prévu par les dispositions légales. En l'absence d'accord collectif, les mesures de rattrapage seront déterminées par l'employeur après consultation du CSE.

Les plans d'action anonymisés pourront être capitalisés afin d'alimenter les informations de l'observatoire de branche.

Il est rappelé que les structures de plus de 50 salariés disposent d'outils qui ont été mis en place par le ministère du travail pour le calcul de l'index (notamment un simulateur, une assistance téléphonique «Allo index Ega pro», des stages ou encore des interlocuteurs privilégiés au sein des DREETS).

Dans les structures de moins de 50 salariés, des outils seront proposés par la branche (cf. article 6 du présent accord).

## **Article 2**

### **Favoriser une meilleure articulation et conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle et prendre en compte la parentalité et les solidarités familiales**

#### **2.1**

##### **Objectifs**

Il est nécessaire de prendre certaines mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et aspirations personnels des salariés que de leur vie familiale. Les partenaires sociaux rappellent la responsabilité de l'employeur en matière de décompte du temps de travail et des périodes minimales de repos. Par ailleurs, les structures doivent veiller à ce que les modalités d'organisation du temps de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination.

Plus spécifiquement, il est rappelé aux employeurs que les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement. Les salariés à temps partiel doivent également percevoir une rémunération proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans la structure.

Les partenaires sociaux souhaitent également prendre en compte la parentalité et le partage des responsabilités familiales au sein des structures.

Pour rappel, et sous réserve d'évolutions législatives postérieures et des éventuelles stipulations plus favorables en la matière prévues au présent accord, plusieurs dispositifs sont prévus par la loi pour permettre d'articuler la vie familiale du salarié avec sa vie professionnelle. Ces dispositifs doivent bénéficier à la fois aux femmes et aux hommes (à l'exception du congé maternité) sans que l'un des deux sexes se sente contraint de prendre l'un de ces congés en raison de son appartenance à l'un des deux sexes :

— congé de maternité : La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité d'une durée fixée par la loi selon le nombre d'enfants, pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. À la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

— congé de paternité et d'accueil de l'enfant : dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant, le père (et le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée par un PACS) bénéficie d'un congé de 25 jours calendaires ou de 32 jours en cas de naissances multiples dont 4 jours calendaires consécutifs pris au moment de la naissance.

— Congé parental d'éducation : à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié peut arrêter de travailler ou réduire son temps de travail pour s'occuper de l'enfant. Pour pouvoir bénéficier de ce congé, le salarié doit avoir au moins 1 an d'ancienneté dans la structure à la date de naissance de l'enfant ou d'arrivée dans le foyer de l'enfant adopté de moins de 16 ans. La durée du congé est d'un an maximum renouvelable. Le salarié n'est pas rémunéré pour les périodes non travaillées mais il peut percevoir l'allocation de base de la prestation partagée d'éducation de l'enfant par la sécurité sociale.

— Absences pour enfants malades : le salarié qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée de 3 jours par an ou 5 jours par an si l'enfant concerné a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins

---

3 enfants de moins de 16 ans. Le congé est pour partie rémunéré dans les conditions prévues par l'article 2.3 du présent accord.

— Congés de présence parentale : il permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le nombre maximal de jours est de 310 jours ouvrés par enfant ou pour une même maladie dans une limite de 3 ans maximale (sauf rechute ou gravité de la maladie nécessitant une prolongation). Il est possible de transformer ces jours en travail à temps partiel ou de les prendre de façon fractionnée. Le contrat du salarié est suspendu et ce dernier ne bénéficie pas d'une rémunération. Le salarié peut cependant percevoir une allocation journalière de présence parentale s'il remplit les conditions.

— Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade ou décédé : Un salarié peut sur sa demande et en accord avec l'employeur renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le don de jours peut également se faire au bénéfice d'un salarié dont l'enfant (ou une personne à sa charge effective et permanente) âgé de moins de 25 ans est décédé. Le congé payé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

— congés familiaux liés au décès d'un proche : la loi octroie un congé de 7 jours ouvrés lorsqu'un enfant de moins de 25 ans décède ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était parent. Le salarié peut également bénéficier de 7 jours ouvrés en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Pour le décès du conjoint, concubin, partenaire de PACS, père, mère, beau-père, belle-mère, frère et sœur, le salarié a droit à 3 jours conformément à la loi. L'octroi de ces jours n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

— Congé de proche aidant : ce congé est accordé lorsque l'une des personnes dans l'entourage du salarié (conjoint, concubin, partenaire de PACS, ascendant, descendant, enfant dont il assume la charge, un collatéral jusqu'au 4<sup>ème</sup> degré, un ascendant / descendant / collatéral jusqu'au 4<sup>ème</sup> degré de son conjoint, concubin, partenaire, une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne) présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. À défaut d'accord, la durée du congé est de trois mois, renouvelable. Le salarié n'est pas rémunéré par son employeur mais peut percevoir une allocation journalière du proche aidant s'il remplit les conditions.

— congés de solidarité familiale : il permet aux salariés de s'absenter pour assister, sous conditions, un proche (ascendant, descendant, frère, sœur ou une personne partageant le même domicile) qui souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Le salarié n'est pas rémunéré mais il peut percevoir l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie par la sécurité sociale s'il remplit les conditions.

— Congés de deuil : ce congé est cumulable avec le congé pour décès et est accordé pour une durée de 8 jours calendaires en cas du décès de l'enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. Le salarié peut prendre ces 8 jours de façon fractionnée au maximum en deux périodes dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Ce congé est partiellement pris en charge par la sécurité sociale.

## **2.2 Moyens**

Afin de parvenir à une meilleure articulation et conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle, la branche préconise les moyens suivants :

- ne pas pénaliser ni les femmes ni les hommes en raison de leurs responsabilités familiales tant sur leurs conditions de travail, leur niveau de responsabilité, leur niveau de rémunération ou leur évolution de carrière ;
- favoriser tant pour les femmes que pour les hommes les meilleures conditions pour l'accès au temps partiel sans pénaliser les évolutions de carrière et de salaire ;
- faciliter dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail les besoins liés au soutien familial : longue maladie d'un(e) conjoint(e), pacsé(e), enfant, dépendance, accompagnement d'un proche en fin de vie ;
- Autoriser l'absence avec maintien de la rémunération pour les futurs pères, afin de se rendre à trois examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique ;
- Limiter les réunions en-dehors du temps de travail qui doivent avoir un caractère exceptionnel
- Prendre en compte l'impact des nouvelles technologies dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salariés.

En outre, les structures doivent respecter le droit à la déconnexion des salariés. Un salarié ne doit pas être contraint à consulter sa messagerie ou utiliser son téléphone professionnel en dehors des heures de travail effectives. Pour

rappel, le droit à la déconnection doit être négocié entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives afin de déterminer les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par la structure de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. À défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte, après avis du CSE, définissant les modalités de ce droit et prévoyant la mise en œuvre à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Les structures peuvent s'inspirer des recommandations faites par l'INRS.

### 2.3

#### Mesures / outils proposés par la branche

Durant le congé maternité, parental et d'adoption ou en cas de longue maladie, les salariés peuvent demander de maintenir des échanges à caractère uniquement informatif concernant la vie de la structure et la politique des ressources humaines.

Par ailleurs, afin d'améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et à défaut d'accord collectif d'entreprise, les structures accorderont aux salariés (sous réserve de la remise d'un justificatif) :

Thèmes	Nombre de jours
Mariage / PACS	4 jours ouvrés
Mariage enfant	1 jour ouvré
Naissance / Adoption	3 jours ouvrés
Décès enfant moins de 25 ans ou qui a lui-même des enfants	7 jours ouvrés
Décès enfant + de 25 ans	5 jours ouvrés
Décès conjoint, concubin, partenaire PACS, père, mère beau-père, belle-mère, frère, sœur	5 jours ouvrés pour conjoint, concubin, partenaire PACS
	3 jours ouvrés père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur
Décès grand-père, grand-mère du salarié	1 jour ouvré
Survenance d'un handicap chez l'enfant	2 jours ouvrés
Congés enfants malades moins de 16 ans	2 jours ouvrés rémunérés par an sur les 3 jours ouvrés
Congés enfants malades moins de 1 an ou si salarié a 3 enfants de moins de 16 ans	2 jours ouvrés rémunérés par an sur les 5 jours ouvrés
Congés enfants malades moins de 13 ans	1 jour ouvré supplémentaire rémunéré par an
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
Rendez-vous chez médecin spécialisé	Une demi-journée par an
Heures rentrées scolaires	1 h est accordée le jour de la rentrée scolaire pour les enfants entrant au CE1 ou à un niveau supérieur 2 h sont accordées le jour de la rentrée scolaire pour les enfants entrant en classe de maternelle ou de CP
Déménagement	1 jour ouvré tous les 3 ans

La maladie, l'accident ou l'hospitalisation devront être constatés par certificat médical.

Ces jours sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits du salarié. Sauf dans le cadre du congé pour enfants malades, la prise des jours prévus au présent 2.3 par les salariés ne peut entraîner aucune réduction de la rémunération.

Les jours mentionnés ci-dessus sont décomptés en jours ouvrés. Le décompte de ces jours correspondra aux jours habituellement ouvrés au sein de la structure, en prenant en compte le nombre de jours ouvrés compris entre le premier jour où le salarié aurait dû travailler s'il n'avait pas pris ses congés et le jour de la reprise.

Cet article remplace les stipulations des articles 2 et 3 de la section 6 du titre VI de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion tels que rédigés au jour de la signature du présent accord. Les partenaires sociaux s'engagent à modifier les articles susnommés de la convention collective dès que ce présent accord sera étendu.

En outre, la CPPNI mandate la CPNP-FS afin qu'au regard de l'équilibre du régime de prévoyance cette commission

---

fasse des propositions à la CPPNI en vue d'une éventuelle amélioration du maintien de salaire en matière d'absence maladie.

### **Article 3**

#### **Promouvoir la formation professionnelle et favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités**

##### **3.1**

##### **Objectifs**

La formation professionnelle constitue l'un des leviers pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits et avantages pour accéder à la formation professionnelle et aux responsabilités.

Il est rappelé également que la promotion professionnelle et l'accès aux responsabilités doivent être favorisés pour tous les salariés sans distinction de sexe.

##### **3.2**

##### **Moyens**

###### **1**

###### **Recrutement**

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de former les collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de non-discrimination et de diversité.

Ainsi, les postes proposés (intitulé, descriptifs, conditions d'emploi) ne doivent contenir aucun élément discriminant de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler. Les offres d'emploi doivent être rédigées dans un langage neutre afin de supprimer les stéréotypes de genre.

###### **2**

###### **Formation des salariés**

Les employeurs s'assureront, dans la mesure du possible, d'organiser la formation (lieu et horaire) de manière à permettre la participation de tous. Cela implique notamment que les employeurs pourront prendre en compte les jours d'absence des salariés à temps partiel pour positionner les jours de formation.

Les employeurs de la branche doivent également s'assurer que l'accès aux formations des femmes et des hommes est proportionnel par rapport à leur nombre dans la structure. En cas d'écart significatif, l'employeur doit analyser les raisons de cet écart et si elles sont injustifiées, prévoir des actions permettant d'y mettre un terme le plus rapidement possible.

###### **3**

###### **L'entretien professionnel**

Au cours de l'entretien professionnel, le salarié et l'employeur identifient des solutions en matière de progression de carrière.

Le salarié se voit proposer systématiquement un entretien professionnel à son retour de congé maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel mise en place à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

###### **4**

###### **La promotion professionnelle**

En matière de promotion professionnelle, les employeurs devront s'assurer notamment que les femmes et les hommes peuvent bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi plus élevées ainsi que sur des offres d'emploi dans l'intégralité des métiers présents dans la structure. Pour permettre ces mobilités, il sera possible de recourir à la formation professionnelle.

##### **3.3**

##### **Mesures / outils proposés par la branche**

###### **1**

###### **Former**

La branche mettra en place des formations afin d'informer et accompagner les dirigeants, l'encadrement ou les services de ressources humaines de la branche à mettre en place des mesures propices et efficaces dans le domaine

---

de l'égalité professionnelle et de les former également à la gestion des carrières, aux enjeux de non-discrimination et de diversité.

La branche s'engage à proposer, dans la limite des fonds disponibles, une formation sur l'ensemble de ces sujets au moins une fois par an. Ces formations seront financées à travers les fonds conventionnels de la branche.

## **2**

### **Favoriser la mixité lors de l'embauche dans les secteurs non-mixtes**

Les partenaires sociaux invitent les structures à augmenter le nombre d'embauches de femmes ou d'hommes dans les emplois et catégories sur-représentés (supérieures à 60 %) par l'autre sexe.

Pour cela, 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. Ces actions ponctuelles et temporaires seront pilotées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche.

## **3**

### **Favoriser la promotion professionnelle et l'accès aux responsabilités**

Le secteur de l'économie sociale et solidaire a mis en place un outil pour favoriser la promotion professionnelle et l'accès aux responsabilités. Il s'agit de la bourse à l'emploi à laquelle tous les employeurs et tous les salariés du secteur peuvent accéder. Un lien vers cette bourse sera ajouté sur le site internet du SyNESI et l'ensemble des organisations syndicales de la branche s'engagent à promouvoir cet outil auprès des salariés de la branche.

## **Article 4**

### **Améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés et notamment des salariées enceintes**

#### **4.1**

##### **Objectifs**

Dans le cadre de cet accord, les partenaires sociaux tiennent à rappeler la nécessité pour les structures d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés afin notamment d'éviter et de réduire les accidents du travail ou les maladies professionnelles.

Une attention particulière doit être portée aux salariées enceintes afin d'adapter le travail à leur état. Il est également rappelé qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions légales.

#### **4.2**

##### **Moyens**

Les partenaires sociaux demandent aux structures de prévoir des cadres de réflexion relatifs aux conditions matérielles de l'organisation du travail en axant sur la prise en compte de l'égalité professionnelle pour l'amélioration de ces conditions de travail. Ces réflexions sont menées soit dans le cadre du CSE, le cas échéant au sein de la commission égalité professionnelle, soit au sein de l'instance santé et conditions de travail si elle a été mise en place.

Ces réflexions porteront notamment sur :

- des actions sur l'ergonomie des postes de travail ou du matériel utilisé de manière à les rendre accessibles au plus grand nombre ;
- l'aménagement des horaires et de la durée du travail.

Les partenaires sociaux insistent également sur l'importance que revêt l'exercice à temps partiel de l'activité pour l'amélioration des conditions de travail des salariés lorsque cet exercice est souhaité par le salarié. Il est rappelé que les structures dans lesquelles sont présentes une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives doivent négocier annuellement sur le temps de travail et notamment la mise en place du temps de travail à temps partiel et la réduction du temps de travail conformément aux dispositions légales.

Il est en outre rappelé que la réduction ou l'augmentation du temps de travail d'un salarié doit nécessairement s'accompagner d'un entretien au cours duquel sera redéfinie la charge de travail au regard du nouvel horaire de travail.

#### **4.3**

##### **Mesures / outils proposés par la branche**

Dans ce cadre, et afin d'améliorer les conditions de travail des salariées enceintes, les salariées concernées pourront demander à leur employeur une réduction de leur durée de travail dans les limites suivantes :

- 1 h par jour pendant les 4 semaines de travail qui précèdent le congé maternité



---

— 1 h par jour pendant les 2 semaines qui suivent le retour en congé maternité.

De plus, quand le poste et l'organisation du travail le permettent, le télétravail sera également favorisé durant la grossesse.

Le salaire de la salariée sera alors maintenu dans son intégralité.

## **Article 5**

### **Agir en faveur de la prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles au travail**

#### **5.1**

##### **Objectifs**

S'agissant du harcèlement moral, les partenaires sociaux rappellent qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure disciplinaire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Nul ne doit subir d'agissement sexiste dans la structure c'est-à-dire tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

En outre, aucun salarié ne devra notamment subir de propos ou de comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créer une situation intimidante, hostile ou offensante. Aucun salarié ne devra subir une pression, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Les auteurs de harcèlement moral ou sexuel ou de violences sexistes feront l'objet de procédures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et sont passibles de poursuites pénales.

#### **5.2**

##### **Moyens**

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement moral ou sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Lorsque de tels faits sont portés à la connaissance de l'employeur, il diligente sans délai une enquête afin de caractériser l'existence de faits de harcèlement et, le cas échéant, d'y mettre un terme.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés sont informés par tout moyen du texte de l'article L. 222-33 et L. 222-33-2 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement et des coordonnées des autorités et services compétents.

Le règlement intérieur doit également contenir un rappel des dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévus par le code du travail.

Dans les structures dans lesquelles un CSE a été mis en place, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné.

Les entreprises de 250 salariés ou plus doivent en plus nommer référent sur le sujet pour réaliser des actions de sensibilisation et de formation, mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel.

#### **5.3**

##### **Mesures / outils proposés par la branche**

La branche mettra en place une formation afin d'informer et accompagner les dirigeants, l'encadrement ou les services de ressources humaines de la branche dans la mise en place de mesures propices et efficaces dans le domaine du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes.

Cette formation aura lieu une fois par an et sera ouverte à la fois aux salariés mais également aux dirigeants des structures.

Les partenaires sociaux rappellent également que le ministère du travail a mis en place des guides pour agir contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral qui pourront être mis à la disposition des structures notamment en contactant le SyNESI.

---

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.

## **Article 6**

**Favoriser, dans les structures de moins de 50 salariés, la mise en place d'outils RH permettant d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

### **6.1**

#### **Objectifs**

Depuis plusieurs années, des dispositions législatives sont prises afin de tenter de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes qui sont encore malheureusement constatées dans les structures.

Par exemple, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes a permis de mettre en place plusieurs mesures (interdiction d'accès aux contrats de commande publique pour les entreprises ne respectant pas les exigences d'égalité professionnelle, les entreprises de plus de 50 salariés doivent déposer leur accord ou plan d'action relatif à l'égalité professionnelle auprès de la DREETS, le congé parental est réformé, les licenciements discriminatoires ou liés au harcèlement sexuel sont davantage sanctionnés).

Ensuite, la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 a imposé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes présentées aux élections des représentants du personnel.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a mis en place l'index d'égalité entre les femmes et les hommes qui doit être calculé et publié dans les structures de plus de 50 salariés.

Les partenaires sociaux sont convaincus que l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe d'abord par le respect de la loi et l'intégration d'outils RH pertinents pour constater les éventuelles disparités et mettre en œuvre des mesures pour y mettre un terme.

Ainsi, les structures de moins de 50 salariés doivent également s'intéresser à cette question bien que la loi ne leur impose pas la mise en œuvre de certains dispositifs.

### **6.2**

#### **Moyens**

Dans cette optique, il est d'abord rappelé que la négociation sur l'égalité professionnelle est un levier majeur pour faire de l'égalité une réalité. Les partenaires sociaux incitent donc l'ensemble des structures à engager des négociations sur ce thème avec leurs délégués syndicaux ou, à défaut, avec des représentants élus, mandatés ou non, ou des salariés mandatés.

Il est rappelé que toutes les structures d'au moins 50 salariés doivent mettre à disposition des représentants du personnel une base de données économiques et sociales (BDES) qui rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes.

Ceci étant, au vu de l'intérêt que représente cet outil, il est également recommandé aux structures de moins de 50 salariés de la branche 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 pour les plus de 50 salariés.

Notamment ces informations pourront concerner :

- un diagnostic et une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification
- une analyse des conditions de travail, de la sécurité et de la santé au travail en lien avec l'ISCT de la structure lorsqu'elle a été mise en place
- une analyse comparée de la rémunération effective et des écarts de salaire entre les salariés lorsque la structure, au vu de ses effectifs, peut avoir une approche pertinente
- Une réflexion sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
- Une analyse du déroulement de carrière par sexe en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté
- Une analyse de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans la structure.

### **6.3**

#### **Mesures / outils proposés par la branche**

La branche recommande également aux structures de moins de 50 salariés de suivre régulièrement les indicateurs

---

suivants en faisant une répartition entre femmes et hommes :

- La répartition des effectifs selon la classe conventionnelle
- La répartition des effectifs selon la nature du contrat de travail et selon le temps de travail
- La répartition des effectifs par tranche d'âge
- La répartition des congés pris par catégorie professionnelle en indiquant la durée moyenne de ces congés
- Une synthèse de la répartition des effectifs ayant fait l'objet d'embauches ou de départs au cours des 2 dernières années (il sera indiqué la nature du contrat et le motif de départ)
- Les promotions intervenues comportant le nombre de promotions par catégorie professionnelle ;
- L'ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ;
- La rémunération moyenne sur trois niveaux : employés, agents de maîtrise, cadres ;
- La répartition des effectifs salariés en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire) par catégorie professionnelle.

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.

## **Article 7**

### **Modalités de communication**

Le présent accord devra être mis à la disposition des salariés sur l'intranet de la structure s'il existe. À défaut, les salariés devront être informés par tout moyen de l'existence de cet accord et du lieu où l'accord est mis à leur disposition pour consultation.

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.

Plusieurs outils seront proposés :

- En matière de congés pour événements 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.

## **Article 8**

### **Dispositions finales**

#### **8.1**

#### **Champ d'application**

Cet accord s'applique aux structures relevant du champ d'application de la convention collective des ACI et sur l'ensemble du territoire national tel que défini à l'article L. 2222-1 du code du travail.

#### **8.2**

#### **Durée de l'accord**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **8.3**

#### **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

#### **8.4**

#### **Dispositions spéciales applicables aux structures de moins de 50 salariés**

Au regard de la finalité du présent accord, qui consiste à améliorer et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche, les Partenaires sociaux ont précisé dans l'accord les dispositions s'appliquant spécifiquement aux structures de moins de 50 salariés.

Lorsqu'aucune distinction n'a été faite, les partenaires sociaux estiment qu'il n'était pas nécessaire de prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans ce deuxième cas, les dispositions s'appliqueront quelle que soit la taille de l'entité.

---

## 8.5 Clause de rendez-vous et suivi de l'accord

Les Partenaires sociaux conviennent de se réunir à l'occasion d'une réunion de CPPNI à compter du premier semestre 2023 afin de faire un bilan des mesures mises en place.

## 8.6 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'accord aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation, qui peut être totale ou partielle, est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

## 8.7 Dépôt et extension

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent accord.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord est déposé en deux exemplaires auprès des services du Ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

## Gestion des carrières - Gestion des promotions

### Avis d'interprétation n° 5-14 du 9 juillet 2014

[Étendu par arr. 3 nov. 2016, JO 13 nov. à l'exception des entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles exclues de l'extension, applicable à compter de la date de signature pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC.

### I. Il est rappelé le champ d'application de l'avenant

L'ensemble des accords collectifs conclus par le Synesi et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

«Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des Ateliers et Chantiers d'Insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du Code du Travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les D.O.M.

### II. La Commission Paritaire Nationale d'interprétation réunie le 30 avril 2014 a apporté la précision suivante à l'article 2 - point 3.3. «gestion des promotions»

«Le passage d'un salarié d'une classe conventionnelle à une autre dans une structure qui appliquait la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion préalablement à la date de son extension constitue une promotion professionnelle, à la condition :

— que le salarié se soit vu notifier au cours d'un entretien avec sa hiérarchie sa nouvelle classe conventionnelle ou emploi-repère et son niveau. Cet entretien aura été obligatoirement suivi d'un avenant contractuel de notification de la classification, signé par les parties».

À défaut, le salarié ne pourra prétendre à l'augmentation de salaire telle que prévue dans le cadre de la gestion des promotions.

Les changements de niveau à l'intérieur d'un emploi-repère ne constituent pas une promotion.

II-I) Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent qu'il ne pourra pas être dérogé à la règle d'égalité professionnelle hommes-femmes.

---

### III. Dépôt - Durée - Date d'application et extension de l'avis d'interprétation

#### III-1) Dépôt de l'avis d'interprétation

Le présent avis d'interprétation est déposé en 2 exemplaires, dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la Direction Générale du Travail.

#### III-2) Durée de l'avis d'interprétation

Le présent avis d'interprétation est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

#### III-3) Date d'entrée en application de l'avis d'interprétation

Le présent avis d'interprétation est entré en application à la date de signature par les partenaires sociaux, pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

#### III-4) Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

### **Risques psychosociaux**

*(Voir Accord du 31 juillet 2010 dans «Économie sociale»)*

### **Parcours d'évolution professionnelle**

*(Voir Accord du 15 janvier 2011 dans «Économie sociale»)*

### **Égalité et prévention des discriminations**

*(Voir Accord du 23 mai 2011 dans «Économie sociale»)*

### **Commission Paritaire Permanente de Négociation et Interprétation (CPPNI)**

### **Accord du 28 juin 2017**

[Étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr., applicable à compter de la date de signature pour les adhérents au Syndicat et à extension de l'accord pour les non-adhérents]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNESI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC ;

FSMAS CGC.

#### **Préambule**

Le présent accord de branche a pour objet de définir les modalités de fonctionnement et de négociation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se substitue à la commission paritaire nationale de négociation et à la commission paritaire nationale d'interprétation.

La commission s'attache à respecter les textes en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes tels que définis par la loi et l'accord-cadre sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, étendu par arrêté du 3 novembre 2017.

Un règlement intérieur définira la composition et le fonctionnement de la CPPNI.

#### **Article 1 Champ d'application**

L'ensemble des accords collectifs conclus par le Synesi et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

«Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des Ateliers et Chantiers d'Insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du Code du Travail».

---

Sont exclues du champ d'application les entités soumises à agrément au sens de l'article L 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, modifié par Loi n° 2008-130 du 17 décembre 2008 - art 63.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les D.O.M.»

## **Article 2**

### **Adresse postale de la CPPNI**

La branche, conformément à son obligation a transmis l'adresse Postale et électronique de la CPPNI au Ministère chargé du travail en date du 13 février 2017. Les conventions et accords d'entreprise seront transmis à cette adresse, la branche se chargeant de la publicité de cette information auprès des adhérents à la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion.

## **Article 3**

### **Missions de la branche**

#### **3.1**

Engager la négociation sur la réduction des branches

#### **3.2**

Négocier les garanties applicables aux salariés relevant de son champ d'application

#### **3.3**

Définir dans le cadre de la négociation l'ordre public conventionnel de branche et déterminer les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que ceux de la branche

#### **3.4**

Réguler la concurrence entre les structures relevant de son champ d'application

#### **3.5**

Représenter la branche dans l'appui aux associations vis-à-vis des pouvoirs publics

#### **3.6**

Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi

#### **3.7**

Établir un rapport annuel d'activité comprenant le bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien, les jours fériés, les congés payés et autres congés, le compte-épargne temps

#### **3.8**

Rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'un accord ou sur un accord collectif

#### **3.9**

Exercer des missions d'observatoire paritaire de la négociation collective

#### **3.10**

Assurer une veille législative et réglementaire

#### **3.11**

Rédiger des accords-cadres type portant sur différents choix pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La branche sera destinataire, pour information, des accords d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel

## **Article 4**

### **Réunions**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunira à minima 3 fois par an.

La négociation annuelle obligatoire aura lieu chaque année à partir du mois de septembre. Elle portera exclusivement sur les rémunérations, conditions d'emploi dans la branche. Chaque négociation pourra se poursuivre sur plusieurs réunions. Lors de la dernière réunion, la commission paritaire définira les thèmes de négociation à aborder.

---

**Article 5**  
**Dépôt - Durée - Date d'application et extension de l'accord**

**5.1**  
**Dépôt de l'accord**

Le présent accord est déposé en 2 exemplaires, dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la Direction Générale du Travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

**5.2**  
**Durée - Révision - Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et se substitue dès sa date d'application, dans les conditions prévues d'une part à l'article L. 2261-9 du Code du Travail et d'autre part par la jurisprudence en matière d'accord et d'usages à l'ensemble des accords applicables jusqu'à sa prise d'effet.

Il obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion IDCC 3016.

**5.3**  
**Date d'entrée en application de l'accord**

Le présent accord entre en application à la date de signature pour les adhérents au Syndicat et à extension de l'accord pour les non-adhérents.

**5.4**  
**Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord.

L'extension produira ses effets le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

