Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 3016

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000027181035

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000027181035

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

7 novembre 2026 à 06:52

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base

Article 9.1
Article 9.2
Article 9.2 bis
Article 9.3
Article 9.4
Article 9.5
Article 9.6
Article 9.7
Article 9.8
Article 9.9
Article 9.10
Article
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Article 1er
Article 2
Article 1er
Article 2
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4

Article
Article
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7

Article Préambule
Article 5.1
Article 5.1.1
Article 5.1.2
Article 5.1.3
Article 5.1.4
Article 5.1.5
Article 5.1.6
Article 5.1.7
Article 5.2
Article 5.2.1
Article 5.2.2
Article 5.2.3
Article 5.2.4
Article 5.2.5
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 11
Article 12
Article 13
Article 13
Article 14

Article
Article 1er
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 4.4
Article 4.5
Avenant : Annexe I. - Contrat de garanties collectives relatif au régime de prévoyance
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Avenant : Avenant n° 1 du 13 janvier 2012 relatif au dialogue social
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Avis d'interprétation n° 1 du 13 janvier 2012 à l'accord du 7 juillet 2010 relatif aux libertés et au dialogue social
Article

Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Avis d'interprétation n° 4-12 du 26 juin 2012 relatif aux congés pour enfant malade
Article
Avenant : Avenant n° 3 du 22 janvier 2013 à l'accord du 19 novembre 2010 relatif à la formation professionnelle
Article 1er
Article
Article
Article 3
Article 2
Avenant : Avenant n° 4 du 10 avril 2013 modifiant le titre Ier de la convention relatif au champ d'application
Article
Avenant : Avenant n° 6 du 10 avril 2013 modifiant le titre III de la convention relatif à l'instance santé et conditions de travail (ISCT)
Article
Avenant : Avenant n° 8 du 10 avril 2013 modifiant le titre VI de la convention relatif au contrat de travail
Article
Avenant : Avenant n° 9 du 10 avril 2013 modifiant le titre VII de la convention relatif à la durée du travail
Article
Avenant : Avenant n° 12 du 8 octobre 2013 relatif au dialogue social
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 15 du 18 février 2014 relatif à la prévoyance
Article
Avenant : Accord du 9 juillet 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Avenant n° 18 du 2 avril 2015 modifiant l'article 1er « Définition du champ d'application » du titre Ier « Règles générales » de la convention
Article
Article
Avenant : Avenant n° 19 du 18 juin 2015 à l'accord du 19 novembre 2010 relatif à la formation professionnelle et au financement de la formation professio
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Article
Avenant : Accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 3.2

Article 3.3
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 5
Article 5.1
Article 6
Article 6.2
Article 7
Article 9
Article 10
Article 6.1
Article 8
Article 5.2
Article
Avenant : Accord du 19 novembre 2015 relatif à l'aménagement du temps de travail
Article 2
Article 3
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 1er
Article 6
Article 5
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 21 du 17 mars 2016 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement des frais de santé
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Accord du 28 juin 2017 portant création de la CPPNI
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Avenant n° 24 du 9 novembre 2017 relatif à la négociation annuelle de branche (titre II « Liberté et dialogue social. – Droit syndical. – Institutio
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Article
Avenant : Avenant n° 3 du 20 décembre 2017 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement des frais de santé

Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Avenant n° 25 du 21 décembre 2017 modifiant le titre II « Liberté et dialogue social. – Droit syndical », section 2 « Le dialogue social au niveau
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Avenant n° 4 du 4 décembre 2019 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant n° 28 du 22 janvier 2020 relatif à la révision de la convention collective (titre Ier)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Accord du 2 novembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)
Article 1er
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 2
Article
Avenant : Accord du 16 novembre 2020 relatif à la reconversion ou promotion par alternance et au contrat de professionnalisation
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Avenant : Accord du 20 septembre 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Article 1er

Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 31 mai 2022 à l'accord du 2 novembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Avenant n° 32 du 18 avril 2023 relatif au régime conventionnel de prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Accord du 21 septembre 2023 relatif à la collecte des fonds conventionnels de branche pour le financement de la formation professionnelle
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Dénonciation par lettre du 3 octobre 2023 du SyNESI de l'accord collectif de branche du 17 juin 2010 et de ses avenants
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 15 avril 2024 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à l'aménagement du temps de travail
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Article
Avenant : Avenant n° 35 du 26 novembre 2024 relatif au régime de prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant n° 6 du 14 février 2025 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant n° 2 du 30 septembre 2025 relatif à l'aménagement de la durée du travail
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Accord du 25 novembre 2025 relatif aux frais de santé
Article 1er
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 2
Article
Article
Avenant : Avenant n° 37 du 25 novembre 2025 relatif au régime de prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article
Avenant : Avenant n° 39 du 25 novembre 2025 relatif à la classification et aux salaires minima
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Article

Article
Avenant : Accord du 15 décembre 2025 relatif aux travailleurs en situation de handicap
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 20 février 2026 à l'accord du 25 novembre 2025 relatif aux frais de santé
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Article
Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011

ART. 9.1

Les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place un régime de prévoyance permettant de couvrir pour l'ensemble des salariés les risques liés au décès, à l'invalidité absolue et définitive, à l'incapacité temporaire de travail et à l'invalidité et incapacité permanente professionnelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux – après une procédure de mise en concurrence – ont choisi de recommander pour assurer la couverture des garanties de prévoyance :
– Mutex, société anonyme au capital de 37 302 300 euros – entreprise régie par le code des assurances immatriculée au RCS de Nanterre 529 219 040 dont le siège social est situé au 140, avenue de la République, 92320 Châtillon ;
– l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance – Union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et à but non lucratif – numéro SIREN 788 334 720, dont le siège social est situé au 17, rue de Marignan, 75008 Paris – assureur des garanties rente éducation, rente de conjoint substitutive.

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

ART. 9.2

Les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenus d'adhérer au contrat collectif mis en place à titre obligatoire. Les salariés ne pourront donc s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Les structures relevant du champ d'application de la présente convention, y compris celles non adhérentes auprès des organismes assureurs recommandés, devront respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, pour une contribution au moins aussi favorable.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 18 mars 2026 - art. 1)

ART. 9.2 bis

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.

ART. 9.3

Ce régime recouvre pour les salariés non cadres les garanties suivantes :
– garantie décès/ IAD ;
– 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/ IAD ;
– 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 de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

3.1. Garantie capital décès-invalidité absolue et définitive (IAD)

3.1.1. 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.

3.1.2. Indemnité forfaitaire pour frais d'obsèques. Ensemble du personnel

En cas de décès du salarié ou de son conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans, 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 130 % du 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.

3.1.3. 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 :
– au conjoint marié, au pacsé, au concubin ;
– à défaut, aux enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales ;
– à défaut, aux parents, par parts égales ;
– à défaut, aux grands-parents, par parts égales ;
– à défaut, aux héritiers conformément aux principes du droit des successions.

3.1.4. Invalidité absolue et définitive (IAD)

Par assimilation, dès lors qu'un salarié est reconnu par le régime de base en état d'invalidité de 3e 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.

3.2. Garantie rente éducation. – Ensemble du personnel

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 12e anniversaire : 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès ;
– du 12e au 18e anniversaire : 15 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès ;
– du 18e au 26e anniversaire si poursuite d'études ou évènements 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, 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.

Définition des enfants à charge

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du salarié, sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, dans les cas suivants :
– les enfants à naître ;
– les enfants nés viables ;
– les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :
– jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
– jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
– de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
– d'être en apprentissage ;
– de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
– d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
– d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou de 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement. (1)

3.3. 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 brut annuel de référence limité à la tranche A du salaire.

3.4. Garantie incapacité temporaire de travail. Ensemble du personnel

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 en 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 des obligations légales en vigueur.

Les prestations sont versées jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail au plus tard.

3.5. 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 1re catégorie : rente nette de 48 % du salaire net à payer avant impôt ;
– invalidité de 2e ou 3e 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) × 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.

3.6. 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 :

3.6.1. 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.

3.6.2. 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).

3.6.3. 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).

3.7. 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.

(1) Dispositions rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective 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.
(Arrêté du 6 décembre 2016 - art. 1)

ART. 9.4

4.1. 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 9.5 ci-après ainsi que la reprise des sinistres en cours conformément aux modalités de l'article 6.2 du présent accord et sont fixés comme suit :

Salariés non cadres :

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

4.2. 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 [1]	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
[1] 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 [1]	0,17	0,17	0,34
Total	0,53	0,53	1,06
[1] 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.

ART. 9.5

5.1. 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.

5.2. 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.

ART. 9.6

6.1. 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.

6.2. 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 6.1.

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 1er janvier 2002, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas prévu par le contrat antérieur.

Pour les entreprises non précédemment assurées auprès des organismes recommandés qui viendraient à rejoindre le régime conventionnel, une pesée spécifique du risque représenté par ces entreprises sera réalisée.

Dans ce cas, les organismes assureurs recommandés 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.

ART. 9.7

Le régime de prévoyance 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 peut se concrétiser, en application de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, par les actions suivantes :

1. La prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au a et au b du 2° de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;

2. Le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;

3. La prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

La liste des actions de prévention et d'action sociale mises en œuvre sera définie par la commission paritaire nationale de prévoyance et frais de santé (CPNP-FS).

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent dans le champ professionnel qu'elles couvrent.

Ces actions seront financées par l'affectation d'une quote-part de la cotisation versée à l'organisme assureur, d'un montant de 2 %.

Pour les structures adhérant au contrat d'assurance des organismes assureurs recommandés, ce financement sera affecté au fonds social dédié, bénéficiant aux seuls salariés de ces structures.

En fonction des résultats du régime, ce fonds pourra également être abondé sur décision des partenaires sociaux de la branche et des organismes assureurs recommandés.

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 CPNP-FS.

Les structures ayant choisi pour l'application du présent dispositif conventionnel, un autre organisme assureur que les organismes assureurs recommandés devront également prévoir la mise en œuvre d'actions sociales au sein des régimes mis en place à leur niveau.

ART. 9.8

Le régime est administré par une commission paritaire de suivi composée de représentants des organisations représentatives au sein de la branche, elle sera en mesure de décider des évolutions et adaptations qui s'avéreraient nécessaires.

Cette commission :
– suit la mise en place du régime de prévoyance ;
– contrôle son application ;
– est consultée sur tout litige collectif ou individuel relatif à l'application du régime ;
– contribue à l'intégration des ressortissants de la branche dans le régime de prévoyance ;
– participe par tous moyens à l'information des entreprises et salariés ;
– examine les comptes de résultats du régime de prévoyance, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la branche et celle spécifique aux risques couverts ;
– fixe, dans le cadre du fonds social, les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale et en contrôle la mise en œuvre.

Dans ces missions, la commission pourra se faire assister d'un expert.

ART. 9.9

9.1. Revalorisation en cours de contrat

Les salaires de référence et les prestations sont revalorisés selon les dispositions des conditions générales applicables au présent dispositif.

Pour les éléments ci-après, le taux de revalorisation annuel est fixé en fonction d'un taux décidé annuellement par la CPNP-FS en accord avec les organismes assureurs recommandés et dont le niveau dépend des résultats de la mutualisation de l'ensemble des contrats relevant de la branche professionnelle et des résultats financiers des organismes assureurs recommandés pour l'année N – 2 :
– salaire de référence servant de base au calcul des prestations invalidité, incapacité permanente professionnelle et des capitaux décès ;
– prestations incapacité temporaire, invalidité et incapacité permanente.

9.2. Revalorisation des prestations en cas de changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service à la date du changement d'organisme (incapacité temporaire, invalidité, incapacité permanente professionnelle, rente d'éducation et rente de conjoint) continuent à être versées à leur niveau atteint à la date d'effet de la résiliation. Les revalorisations cesseront donc d'être appliquées à la date d'effet de la résiliation.

Les nouveaux organismes assureurs prendront en charge, le cas échéant, les revalorisations futures selon une méthode au moins aussi favorable que celle prévue par le contrat de l'organisme résilié.

Les garanties décès seront maintenues au profit des bénéficiaires des rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité, lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Par exception, en l'absence d'organisme assureur repreneur, la revalorisation des prestations en cours de service ou résultant d'un évènement garanti survenu antérieurement à la date de résiliation du contrat continue d'être assurée par le dernier organisme assureur.

(1) Les stipulations de l'article 9.9 relatives à la revalorisation des salaires de référence et des prestations sont étendues sous réserve du respect de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 tel qu'interprété par la Cour de cassation dans sa décision n° 18-14351 du 16 juillet 2020, considérant notamment comme contraire à la loi Evin toute disposition faisant échec au principe du maintien des prestations et de leur revalorisation post résiliation du contrat collectif.
(Arrêté du 18 mars 2026 - art. 1)

ART. 9.10

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. (1)

A 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.

(ancien article 9)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 2221-1 et L. 2231-1 et suivants du code du travail et L. 911-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 31 octobre 2012, art. 1er)

ART.

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 FAFSEA.

ART.

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'Etat, 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.

ART. 1er

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 :

– les rémunérations versées aux titulaires d'un CIE, CAE, CA, CUI, contrat de professionnalisation ;
– les 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, 13e 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).

ART. 2

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).

ART. 3

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.

(1) L'article 3 du titre X est exclu en application des articles L. 6332-3, L. 6332-3-1 et L. 6332-7 du code du travail.

(Arrêté du 31 octobre 2012, art. 1er)

ART. 4

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils.

ART.

La branche professionnelle des ateliers et 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.

ART.

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.

ART. 1er

(1) La section 1 du titre XI, qui ne prévoit pas, au niveau de la branche, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

(Arrêté du 31 octobre 2012 art. 1 JORF 8 novembre 2012)

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, au parcours professionnel, à la gestion des rémunérations et l'équilibre vie professionnelle et personnelle, d'autre part, à fixer les modalités de suivi de l'accord.

ART. 2

Les partenaires sociaux conviennent qu'à la fin de la mise place de l'intégralité de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion, soit le 1er février 2013, ils détermineront les dates de commission paritaire pour ouvrir les négociations sur l'égalité professionnelle.

ART. 3

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.

ART. 1er

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, au parcours professionnel, à la transmission des savoirs et des compétences des salariés seniors, d'autre part, à fixer les modalités de suivi de l'accord.

ART. 2

Les partenaires sociaux conviennent qu'à la fin de la mise en place de l'intégralité de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion, soit le 1er février 2013, ils détermineront les dates de commission paritaire pour ouvrir les négociations sur l'emploi des seniors.

ART. 3

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.

ART. 1er

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, à fixer les modalités de suivi de l'accord.

ART. 2

Les partenaires sociaux conviennent qu'à la fin de la mise place de l'intégralité de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion, soit le 1er février 2013, ils détermineront les dates de commission paritaire pour ouvrir les négociations sur la diversité dans l'entreprise.

ART. 3

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.

ART. 1er

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, à fixer les modalités de suivi de l'accord.

ART. 2

Les partenaires sociaux conviennent qu'à la fin de la mise place de l'intégralité de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion, soit le 1er février 2013, ils détermineront les dates de commission paritaire pour ouvrir les négociations sur l'emploi des handicapés.

ART. 3

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.

ART. 1er

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'ACI 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.

ART. 2

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.

ART. 3

L'ISCT est composée :

– de l'employeur ou son représentant ;
– des représentants des salariés sur la base au minimum d'un représentant par tranche de 10 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 2 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 ».

ART. 4

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 2 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.

ART.

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 ACI. 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).
A l'issue d'une période expérimentale de 2 ans, les signataires du présent dispositif expriment leur volonté de généraliser cette instance à l'ensemble des ateliers et des 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.

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.

ART. 1er

Les employeurs porteurs d'ateliers et chantiers d'insertion respectent leurs obligations légales relatives à l'égalité entre femmes et hommes et à la non-discrimination notamment lors de la phase de recrutement. A ce titre, ils sont vigilants à mettre en place les procédures et outils nécessaires à un recrutement fondé exclusivement sur des critères légaux objectifs.

ART. 2

Lorsqu'un recrutement est décidé par l'atelier et 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.

ART. 1er

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. A 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.

ART. 2

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 a 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 échant, le contenu d'une délégation de pouvoir ;
– clause de non-concurrence ;
– clauses d'objectifs ;
– clauses de mobilité.

ART. 1er

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.

ART. 2

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 avis 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.
a) Existence et durée du préavis
Le salarié démissionnaire doit à son employeur un préavis calculé en fonction des dispositions légales.
b) Rémunération du préavis
En cas de non-réalisation du préavis, suite à une demande du salarié acceptée par l'employeur, le salarié 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 de 1 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.

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.

ART. 3

Le contrat de travail peut être suspendu, notamment par différents événements d'ordres 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. A 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'absences 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.

ART. 4

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.

ART.

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.

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

ART.
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.

ART. 1er
Les congés annuels et leur calcul sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 2
Les congés pour événements familiaux suivants sont accordés, sans condition d'ancienneté ; ils remplacent les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

– 4 jours ouvrés pour le pacte civil de solidarité du salarié ;
– 4 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ;
– 4 jours ouvrés pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
– 2 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.

ART. 3
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.

ART.
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.

ART.
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.

ART. 1er
Pour les salariés à temps complet, la journée de travail peut être continue ou discontinue.

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

ART. 3
L'amplitude maximum de la journée de travail est de 10 heures. Dans le cadre des articles L. 3121-15 et suivants du code du travail, elle peut être portée à 12 heures.

ART. 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.

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

ART. 1er 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.

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.

ART. 2 Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.

ART. 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.

ART. 4 Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

(1) L'article 4 de la section 4 du titre VII est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-25 du code du travail.

(Arrêté du 31 octobre 2012, art. 1er)

ART. 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.

ART.

Préambule (1)

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.

(1) Le préambule est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-45 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

ART. 1er

Il sera fait application des articles D. 3122-7-1 à D. 3122-7-3 pour les conditions d'aménagement du temps de travail. (1)

Chaque employeur établira le programme indicatif de la variation de la durée de travail et le soumettra pour avis soit au comité d'entreprise 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 1 607 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.

(1) La première phrase de l'article 1er de la section 5 du titre VII est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles D. 3122-7-1 à D. 3122-7-3 du code du travail.
(Arrêté du 31 octobre 2012, art. 1er)

ART. 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.

ART. 3

A 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.

ART. 4

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.

ART. 1er

Les salariés à temps partiel 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 lesquels les horaires de travail de chaque journée peuvent être modifiés :
Ainsi il sera remis un nouveau planning signé par les deux 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.

ART. 2

Conformément à l'article L. 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.

ART. 3

Egalité 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.

ART. 4

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.

ART. 5

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/3 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.

ART. 6

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

ART. 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 1/10 de la durée contractuelle donne droit à une majoration de salaire de 25 %.

ART. 8

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

ART. 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.

ART. 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.

ART. 3

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

ART.

Il sera fait application des dispositions législatives en vigueur.

ART.

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

ART.

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 30 minutes.

ART.

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.

ART.

Il sera fait application des dispositions législatives en vigueur.

ART.

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.

ART.

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.

ART. 1er

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.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national.

ART. 2

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

ART. 3

La demande de révision de la convention collective est formulée par une ou plusieurs organisations représentatives dans le champ 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.

ART. 4

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.

ART. 5

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.

ART. 6

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 1er.

ART. 7

Les employeurs, n'entrant pas dans le champ défini à l'article 1.1, et n'entrant pas dans le champ d'application d'une autre convention collective, peuvent décider d'appliquer la présente convention collective.

ART. Préambule

Concernant le champ d'application du présent titre, les partenaires sociaux rappellent qu'il n'a pas vocation à s'appliquer aux salariés qui bénéficient d'actions d'accompagnement et/ou de formation soit en raison de difficultés d'insertion sociale et professionnelle qu'ils rencontrent soit parce qu'ils étaient privés durablement d'emploi malgré l'accomplissement de démarches de recherches d'emploi et qu'ils correspondent à la définition donnée par le titre IV.

À l'exclusion des salariés définis au premier alinéa, le présent titre s'applique à tous les autres salariés embauchés dans le champ de la branche.

ART. 5.1

ART. 5.1.1

La présente classification a pour objectif de mettre en place un système d'évaluation et de hiérarchisation des postes, permettant ainsi aux structures et aux salariés de situer les postes dans le périmètre de la branche.

La présente section définit ainsi une grille de classification constituant un support commun et objectif pour définir les emplois-repères existants au niveau de la branche professionnelle.

Ce système de classification vise à prendre en compte la diversité des activités des structures, leurs différents modes d'organisation et de management, ainsi que la diversité des contenus d'activité des salariés (actuels, émergents ou futurs), tout en étant capable de s'adapter aux évolutions de ces organisations et de ces contenus d'activité.

Les partenaires sociaux ont particulièrement tenu à prendre en compte l'élément “technicité insertion”, qui est essentiel dans le champ d'application de la présente classification.

Cette méthode de classification vise à être objective et à garantir l'équité entre l'ensemble des salariés de la branche. C'est pourquoi, la méthode retenue est fondée sur la réalité des fonctions réalisées et sur l'analyse du contenu des postes.

La grille de classification constitue le socle à partir duquel sont définis d'une part les emplois-repères au niveau de la branche (i) et d'autre part les emplois-repères définis au niveau des structures (ii) permettant ainsi de classifier les postes occupés par les salariés (iii).

(i) Les emplois-repères définis par la branche

Il s'agit d'un emploi type défini pour l'ensemble de la branche auquel se rattachent des postes distincts exercés par les salariés dont les activités ou missions se caractérisent majoritairement par des compétences et des responsabilités communes.

Les emplois-repères définis par la branche représentent la majorité des postes existants dans la branche et en assurent la cohérence.

(ii) Les emplois-repères définis par les structures

Les emplois-repères définis par la branche ne constituent toutefois pas une liste exhaustive de l'ensemble des emplois auxquels les postes occupés par les salariés peuvent se rattacher. C'est pourquoi, les structures ont la possibilité de définir leur propre emploi-repère à partir de la grille de classification définie par la branche pour des postes pour lesquels le rattachement à l'un des emplois-repères définis par la branche n'est pas possible.

(iii) Les postes occupés par les salariés

Un poste occupé par un salarié correspond à un ensemble d'activités, de missions et de tâches effectuées. Si le poste correspond majoritairement dans sa définition à l'un des emplois-repères fixé par la branche alors il lui est rattaché.

ART. 5.1.2 Cette grille s'appuie sur quatre éléments pris en compte au sein de la branche pour caractériser un poste, subdivisés en différents paliers. L'ensemble de ces éléments forme un emploi-repère.

1. Savoir-faire

Il s'agit d'apprécier le niveau de compétences générales ou professionnelles requises pour l'exercice du poste sans tenir compte des compétences en matière d'insertion.

Cet élément comprend 6 paliers définis de la manière suivante :

P	Description du palier, le poste nécessite...
1	Peu ou pas d'expérience ni de formation spécifique relative à ce poste.
2	Des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif 2 à 3 ans) ou une qualification correspondant au niveau 3 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
3	Des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans l'emploi (à titre indicatif 3 à 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 4 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
4	Des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
5	Des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
6	Des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 7 du cadre national des certifications en lien avec l'activité du ou des services placés sous sa responsabilité selon l'échelle et le niveau de complexité de l'ensemble de la SIAE ou d'une partie significative de la SIAE (l'établissement par exemple). Le poste nécessite la maîtrise de plusieurs domaines de compétences en vue de participer à la conception et la mise en œuvre de la stratégie de la structure.

2. Technicité insertion

Il s'agit d'apprécier les connaissances et compétences relatives au champ de l'insertion notamment par l'activité économique en complément des autres compétences professionnelles.

Cet élément comprend 6 paliers définis de la manière suivante :

P	Description du palier, le poste nécessite...
1	Peu ou pas de connaissances spécifiques du contexte de l'insertion notamment par l'activité économique.
2	Une compréhension et une prise en compte des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, règlementaire, financier du contexte d'activité de l'insertion.
3	Une maîtrise des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte de la mission d'insertion notamment par l'activité économique de la structure et/ou Une mise en œuvre de techniques, d'encadrement pédagogique, de formation, d'accompagnement socioprofessionnel en particulier auprès de publics éloignés de l'emploi.
4	Des compétences techniques spécifiques dans le champ de l'insertion ou la formation (notamment en situation de travail), attestées par une expérience professionnelle du poste considéré (plus de 5 ans à titre indicatif) ou par un parcours de formation ou de certification en rapport direct avec le poste.
5	Des compétences d'ingénierie avérées se caractérisant par une capacité de formalisation de méthodologies d'interventions en matière d'insertion ou de formation.
6	Des compétences de développement de l'objet social de la structure et de représentation auprès des partenaires.

3. Autonomie

Il s'agit d'apprécier l'autonomie développée dans le cadre des postes en prenant en compte notamment le suivi des consignes, l'aptitude à développer des objectifs ou encore de conduire des projets.

Cet élément comprend 7 paliers définis de la manière suivante :

P	Description du palier, le poste nécessite...
1	D'appliquer des consignes précises ou des procédures connues ou des modes opératoires déterminés. Les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables.
2	De réaliser des activités définies par des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés.

	Les moyens à mettre en œuvre sont à choisir parmi un nombre limité de solutions définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique.
3	De mettre en œuvre des activités définies par des instructions générales. Le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre est à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
4	De conduire des activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori.
5	De travailler dans le cadre d'axes fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs, et amélioration des modes opératoires, méthodes et processus. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale.
6	Développer et piloter des activités en fonction d'objectifs ou d'enjeux stratégiques, proposer les projets pour préparer l'avenir. Les directives générales reçues fixent les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs.
7	De conduire des projets, d'assumer par délégation permanente des responsabilités budgétaires ou organisationnelles. Délégation de la présidence de la structure pour proposer la stratégie de la structure ou de l'établissement et les ressources à mettre en œuvre. L'activité s'apprécie à moyen-long terme, à partir des résultats globaux de la structure.

4. Coopération. Encadrement

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

Cet élément comprend 5 paliers définis de la manière suivante :

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

ART. 5.1.3 Chaque palier des quatre éléments de la grille définie ci-dessus correspond à un nombre de points défini par la branche professionnelle (cf. tableau ci-dessous).

Les points obtenus pour chaque élément s'additionnent et permettent d'obtenir le coefficient correspondant au poste occupé par le ou la salarié(e). Ce coefficient est indiqué au contrat de travail et au bulletin de salaire.

Savoir-faire		Technicité insertion		Autonomie		Coopération Encadrement	
Paliers	Points	Paliers	Points	Paliers	Points	Paliers	Points
1	55	1	51	1	65	1	69
2	72	2	53	2	71	2	72
3	83	3	68	3	78	3	84
4	94	4	72	4	84	4	123
5	131	5	77	5	108	5	180
6	180	6	130	6	123	/	/
/	/	/	/	7	180	/	/

ART. 5.1.4 À partir de la grille de classification, les partenaires sociaux ont décidé de définir des emplois-repères au niveau de la branche pour les postes les plus fréquemment occupés par des salariés au sein du secteur. Cet article pourra être complété par avenant si les partenaires sociaux constatent l'apparition d'un emploi-repère récurrent au niveau de la branche. Pour les emplois-repères non définis par la branche, il est renvoyé à l'article 5.1.5 du présent titre.

Le poste est apprécié par rapport aux missions majoritairement exercées et est comparé aux différents emplois-repères déjà définis par la branche. Si le poste occupé, eu égard aux missions majoritairement exercées, correspond à un emploi-repère de branche, alors ce poste doit impérativement être rattaché à cet emploi-repère sans possibilité de créer un emploi-repère différent.

Les emplois-repères définis par la branche correspondent à trois filières principales :

Filière production	Filière insertion	Filière management ou d'appui
Assistant(e) technique Assistant(e) technique confirmé(e) Assistant(e) technique expert(e)	Accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) Accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) confirmé(e) Accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) expert(e) Encadrant(e) technique pédagogique et social(e) Encadrant(e) technique pédagogique et social(e)confirmé(e) Encadrant(e) technique pédagogique et social(e)expert(e)	Assistant(e) administratif(ve) financier(ère) Technicien(ne) administratif(ve) financier(ère) confirmé(e) Technicien(ne) administratif(ve) financier(ère) expert(e) Responsable administratif(ve) et financier(ère) ou responsable ressources humaines Responsable administratif(ve) et financier(ère) ou responsable ressources humaines confirmé(e) Coordinateur(trice) Coordinateur(trice) confirmé(e) Coordinateur(trice) expert(e) Directeur(trice) ou directeur(trice) adjoint(e) Directeur(trice) confirmé(e)

5.1.4.1. Définition générale de l"assistant(e) technique" :

L'assistant(e) technique réalise des travaux techniques sous la responsabilité d'un(e) encadrant(e) technique, dans le cadre des activités de la structure et assiste l'encadrant(e) technique, pédagogique et social dans les tâches simples.

Le poste conduit notamment à :
– participer à la réalisation de la production ou du service ;
– respecter les délais de réalisation ;
– assister l'encadrant(e) technique.

Emploi-repère d"assistant(e) technique"

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	1	Le poste ne nécessite pas ou peu d'expérience ni formation spécifique.
Technicité insertion	1	Le poste ne nécessite peu ou pas de connaissances spécifiques du contexte de l'insertion notamment par l'activité économique.
Autonomie	1	Le poste nécessite d'appliquer des consignes précises ou des procédures connues ou des modes opératoires déterminés. Les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables.
Coopération Encadrement	1	Le poste ne nécessite pas d'exercer d'encadrement ou de prescrire des activités.

Emploi-repère d"assistant(e) technique confirmé(e)"

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	2	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif 2 à 3 ans) ou une qualification correspondant au niveau 3 du cadre national des certifications en lien avec l'emploi considéré.
Technicité insertion	1	Le poste ne nécessite peu ou pas de connaissances spécifiques du contexte de l'insertion notamment par l'activité économique.
Autonomie	2	Le poste nécessite de réaliser des activités définies par des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés. Le poste permet de choisir les moyens à mettre en œuvre selon différentes solutions prédéfinies. Vérifications réalisables de façon non systématique.
Coopération Encadrement	1	Le poste ne nécessite pas d'exercer d'encadrement ou de prescrire des activités.

Emploi-repère d"assistant(e) technique expert(e)"

Élément	Palier	Description

Savoir-faire	3	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif 3 à 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 4 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	1	Le poste ne nécessite peu ou pas de connaissances spécifiques du contexte de l'insertion notamment par l'activité économique.
Autonomie	3	Le poste nécessite de mettre en œuvre des activités définies par des instructions générales. Le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre est à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Coopération Encadrement	1	Le poste ne nécessite pas d'exercer de l'encadrement ou de prescrire des activités.

5.1.4.2. Définition générale d"accompagnateur(trice) socio-professionnel(le)"

Au sein d'une structure d'insertion et dans le cadre de son projet d'accompagnement, le (la) titulaire du poste est le référent des salariés polyvalents en matière de parcours d'insertion et de formation. Il/elle intervient sur l'ensemble des aspects liés aux parcours d'insertion (accompagnement social et accompagnement professionnel).

Le poste conduit notamment à :
– veiller à la levée des problématiques sociales afin de construire puis mettre en œuvre les projets professionnels ;
– accompagner les salariés polyvalents dans toutes les étapes en vue de leur insertion professionnelle en ayant une connaissance territorialisée du bassin d'emploi et des acteurs mobilisables pour contribuer à l'insertion ;
– maîtriser des techniques d'entretien, d'animation collective, d'aide à la résolution de problèmes ;
– participer au développement qualitatif de la structure.

Emploi-repère d"accompagnateur(trice) socio-professionnel(le)"

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré pour accompagner les parcours d'insertion.
Technicité insertion	3	Le poste nécessite une maîtrise des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement de la structure. Pour construire des parcours d'insertion, lever les freins périphériques, et pour contribuer avec l'équipe à l'accompagnement et au suivi des parcours d'insertion (recrutement, diagnostics bilan, évaluation, partenariat...). Le poste nécessite une mise en œuvre de techniques d'intervention, de formation, d'accompagnement socioprofessionnel en particulier auprès de publics éloignés de l'emploi. Ces techniques sont mises en œuvre dans le cadre d'un travail en équipe en particulier avec les encadrant(e)s techniques.
Autonomie	3	Le poste nécessite de mettre en œuvre sur instructions générales, l'accompagnement dans le cadre du parcours d'insertion en relation avec l'équipe en charge de l'encadrement technique et les autres partenaires internes ou externes. Le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre est à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Les vérifications du travail sont non systématiques et a posteriori et portent notamment sur le respect des procédures préconisées.
Coopération Encadrement	2	Le poste implique de participer à la prescription de tâches et de modalités de réalisation de l'activité en conseillant si nécessaire d'autres salariés (polyvalents ou non) et à l'animation d'activités.

Emploi-repère d"accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) confirmé(e)"

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré pour accompagner les parcours d'insertion.
Technicité insertion	4	Le poste nécessite des compétences techniques spécifiques dans le champ de l'insertion ou la formation (notamment en situation de travail), attestées par une expérience professionnelle du poste considéré (plus de 5 ans à titre indicatif) ou par un parcours de formation ou de certification en rapport direct avec le poste.
Autonomie	4	Le poste nécessite de conduire les activités d'insertion définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori.
Coopération Encadrement	2	Le poste implique de participer à la prescription de tâches et de modalités de réalisation de l'activité en conseillant si nécessaire d'autres salariés (polyvalents ou non) et à l'animation d'activités.

Emploi-repère d"accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) expert(e)"

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.

Technicité insertion	5	Le poste nécessite des compétences d'ingénierie avérées se caractérisant par une capacité de formalisation de méthodologies d'interventions en matière d'insertion ou de formation (élaboration de projets, conception et évaluation de dispositifs)...
Autonomie	5	Le poste nécessite : – d'agir en autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs ; – de participer à l'amélioration des parcours d'insertion grâce à des adaptations des méthodes et processus.
Coopération Encadrement	3	Le poste nécessite d'assurer le management fonctionnel de tout ou partie de l'équipe permanente en vue de faire progresser l'organisation et le développement de la structure. Le mangement fonctionnel peut également intégrer de l'encadrement de salariés polyvalents.

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

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

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

Emploi-repère d“encadrant(e) technique, pédagogique et social(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	3	Le poste nécessite comme prérequis la maîtrise de techniques professionnelles en relation avec les activités supports. Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif 3 à 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 4 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	3	Le poste nécessite une mise en œuvre de techniques d'intervention, d'encadrement, de formation en particulier auprès de publics éloignés de l'emploi. Ces techniques sont mises en œuvre dans le cadre d'un travail en équipe en particulier avec les postes exercés dans le cadre de l'accompagnement socioprofessionnel.
Autonomie	3	Le poste nécessite de mettre en œuvre sur instructions générales : – l'organisation de la production d'activités supports ; – sa contribution à la mise en œuvre du parcours d'insertion en relation avec l'équipe en charge de l'accompagnement ; – les techniques d'apprentissage en situation de travail. Vérifications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Coopération Encadrement	3	Le poste nécessite d'assurer l'encadrement et le management de salariés polyvalents en vue de développer des savoir-faire et des savoir-être. En particulier, il nécessite : – d'organiser et d'animer le travail en équipe de production ; – de maîtriser et faire appliquer les règles de fonctionnement de la structure en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi qu'en matière de cohésion et de fonctionnement d'un groupe.

Emploi-repère d“encadrant(e) technique, pédagogique et social(e) confirmé(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	4	Le poste nécessite des compétences techniques spécifiques dans le champ de l'insertion ou la formation (notamment en situation de travail) attestées par une expérience professionnelle du poste considéré (plus de 5 ans à titre indicatif) ou par un parcours de formation ou de certification en rapport direct avec le poste.
Autonomie	4	Le poste nécessite la conduite des activités de l'insertion définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori.
Coopération Encadrement	3	Le poste nécessite d'assurer l'encadrement et le management de salariés polyvalents en vue de développer des savoir-faire et des savoir-être. En particulier, il nécessite : – d'organiser et d'animer le travail en équipe de production ; – de maîtriser et faire appliquer les règles de fonctionnement de la structure en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi qu'en matière de cohésion et de fonctionnement d'un groupe.

Emploi-repère d“encadrant(e) technique, pédagogique et social(e) expert(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	4	Le poste nécessite des compétences techniques spécifiques dans le champ de l'insertion ou la formation (notamment en situation de travail) attestées par une expérience professionnelle du poste considéré (plus de 5 ans à titre indicatif) ou par un parcours de formation ou de certification en rapport direct avec le poste.
Autonomie	5	Le poste nécessite : – d'agir en autonomie dans le choix des moyens et méthodes ; – de participer à l'amélioration et au développement des activités supports tant sur le plan des méthodes et processus que du développement de l'activité. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale.
Coopération Encadrement	3	Le poste nécessite d'assurer le management fonctionnel de tout ou partie de l'équipe permanente en vue de faire progresser l'organisation et le développement de la structure. Le management fonctionnel peut également intégrer du management de salariés polyvalents.

5.1.4.4. Définition de l“assistant(e) ou technicien(ne) administratif(ve) et financier(ère)”

Au sein d'une structure d'insertion, le poste rattaché à cet emploi-repère implique de travailler à l'exécution de travaux de secrétariat, d'accueil, administratifs et /ou comptables dans le respect du projet de la structure.

Le poste conduit notamment à :
– traiter les opérations administratives liées à la gestion de l'activité et aux ressources humaines ;
– assister une équipe dans la communication des informations et l'organisation des activités ;
– et /ou assurer des travaux de comptabilité et paye.

Emploi-repère de l“assistant(e) administratif(ve) et financier(ère)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	3	Le poste nécessite comme prérequis la maîtrise de techniques professionnelles en matière administrative et notamment des compétences en matière d'organisation, d'accueil ou encore de classement. Dans ce contexte, le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif 3 à 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 4 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	1	Le poste ne nécessite peu ou pas de connaissances spécifiques du contexte de l'insertion notamment par l'activité économique.
Autonomie	2	Le poste nécessite de réaliser les activités d'après des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés. Les moyens à mettre en œuvre sont à choisir parmi un nombre limité de solutions définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique.
Coopération Encadrement	1	Le poste ne nécessite pas d'encadrement ni de prescription d'activités.

Emploi-repère du “technicien(ne) administratif(ve) et financier(ère) confirmé(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	2	Le poste nécessite une compréhension et une prise en compte des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte d'activité de la structure.
Autonomie	3	Le poste nécessite de mettre en œuvre des activités (missions administratives ou comptables) définies par des instructions générales. Le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre est à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Coopération Encadrement	2	Le poste nécessite la participation à la prescription de tâches et de modalités de réalisation de l'activité en conseillant si nécessaire d'autres salariés (polyvalents ou non) et à l'animation d'activités ; le poste implique d'accueillir de nouveaux arrivants.

Emploi-repère du “technicien(ne) administratif(ve) et financier(ère) expert(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	2	Le poste nécessite une compréhension et une prise en compte des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte d'activité de la structure.
Autonomie	4	Le poste nécessite de conduire des activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori.
Coopération Encadrement	2	Le poste nécessite la participation à la prescription de tâches et de modalités de réalisation de l'activité en conseillant si nécessaire d'autres salariés (polyvalents ou non) et à l'animation d'activités ; l'accueil de nouveaux arrivants.

5.1.4.5. Définition du “responsable administratif(ve) et financier(ère)/responsable ressources humaines”

Au sein d'une structure d'insertion et dans le cadre de sa gestion, le (la) responsable administratif(ve) & financier(e)/responsable ressources humaines travaille à l'exécution et à la coordination de l'ensemble des travaux administratifs et comptables de la structure, dans le respect du projet de la structure.

Le poste conduit notamment à :
– mettre en place tout système utile à la gestion administrative, financière et de ressources humaines ;
– contribuer au dialogue social au sein de la structure ;
– construire des outils permettant d'évaluer, d'aider à la prise de décisions le directeur et/ou le conseil d'administration ;
– construire des outils de suivi de budget, d'investissements et des parcours de formation des salariés ;
– veiller au respect du cadre réglementaire ;
– appliquer la politique des ressources humaines dans le recrutement, le suivi des conditions de travail, la mise en place de formation, le développement des compétences et la rupture des contrats de travail ;
– accompagner la direction et la présidence de la structure dans l'organisation et la gestion des conditions de travail.

Emploi-repère “responsable administratif(ve) et financier(ère)/responsable ressources humaines”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré afin de coordonner des projets et des personnes et connaître notamment les outils et processus en matière RH, comptable, financière.
Technicité insertion	3	Dans le cadre notamment du recrutement, de la participation à la recherche de financement ou encore de gestion administrative et financière, le poste nécessite une maîtrise des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte d'activité de la structure.
Autonomie	5	Le poste nécessite d'exercer en autonomie dans le périmètre de responsabilité. Il nécessite d'agir dans le cadre d'axes fixant les objectifs à atteindre. L'emploi permet un choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs, et l'amélioration des modes opératoires, méthodes et processus. L'action menée fait l'objet d'une évaluation globale.
Coopération Encadrement	4	Le poste implique : – d'organiser le travail, et encadrer des salariés ; – d'animer et mobiliser les équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs ; – participer au recrutement, intégration, évaluation et proposition de plans d'actions de développement des salariés (autres que salariés polyvalents).

Emploi-repère “responsable administratif(ve) et financier(ère)/responsable ressources humaines confirmé(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	6	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré afin de coordonner des projets et des personnes et connaître notamment les outils et processus en matière RH, comptable, financière.
Technicité insertion	3	Dans le cadre notamment de la participation à la recherche de financement ou encore de gestion administrative et financière, le poste nécessite une maîtrise des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte d'activité de la structure.
Autonomie	6	Le poste nécessite de développer et piloter des activités en fonction d'objectifs ou d'enjeux stratégiques, proposer les projets pour préparer l'avenir.

		Les directives générales reçues fixent les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs.
Coopération Encadrement	4	Le poste nécessite : – d'assurer l'organisation du travail, et l'encadrement de salariés (autres que salariés polyvalents) ; – d'assurer l'animation et la mobilisation d'équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs ; – de contribuer au recrutement, à l'intégration, l'évaluation, aux propositions de plans d'actions de développement des collaborateurs (autres que salariés polyvalents).

5.1.4.6. Définition de “coordinateur(trice)”

Au sein de la structure, le poste consiste à coordonner tout ou partie des actions de la structure, dans le respect du projet associatif.

Le poste conduit notamment à :
– coordonner des activités de la structure et des actions en participant également au développement de nouveaux projets ;
– manager les salariés sous sa responsabilité ;
– représenter la structure dans le territoire et faire vivre les partenariats ;
– venir en appui de la direction dans la prise de décision.

Emploi-repère de “coordinateur(trice)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	3	Le poste nécessite une maîtrise des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte de la mission d'insertion par l'activité économique de la structure.
Autonomie	5	Le poste nécessite d'exercer en autonomie dans le périmètre de responsabilité. Il nécessite d'agir dans le cadre d'axes fixant les objectifs à atteindre. Le poste permet un choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs, et l'amélioration des modes opératoires, méthodes et processus. L'action menée fait l'objet d'une évaluation globale.
Coopération Encadrement	4	Le poste nécessite : – d'assurer l'organisation du travail, et l'encadrement de salariés (autres que salariés polyvalents) ; – d'assurer l'animation et la mobilisation d'équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs ; – de contribuer au recrutement, à l'intégration, l'évaluation, aux propositions de plans d'actions de développement des collaborateurs (autres que salariés polyvalents).

Emploi-repère de “coordinateur(trice) confirmé(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	4	Le poste nécessite des compétences techniques spécifiques dans le champ de l'insertion ou la formation, attestées par une expérience professionnelle du poste considéré (plus de 5 ans à titre indicatif) ou par un parcours de formation ou de certification en rapport direct avec le poste.
Autonomie	5	Le poste nécessite d'exercer en autonomie dans le périmètre de responsabilité. Il nécessite d'agir dans le cadre d'axes fixant les objectifs à atteindre. L'emploi permet un choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs, et l'amélioration des modes opératoires, méthodes et processus. L'action menée fait l'objet d'une évaluation globale.
Coopération Encadrement	4	Le poste nécessite : – d'assurer l'organisation du travail, et l'encadrement de salariés (autres que salariés polyvalents) ; – d'assurer l'animation et la mobilisation d'équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs ; – de contribuer au recrutement, à l'intégration, l'évaluation, aux propositions de plans d'actions de développement des collaborateurs (autres que salariés polyvalents).

Emploi-repère de “coordinateur(trice) expert(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.

Technicité insertion	6	Le poste nécessite des compétences de développement de l'objet social de la structure et de représentation auprès des partenaires. Il peut nécessiter des compétences d'ingénierie avérées se caractérisant par une capacité de formalisation de méthodologies d'interventions en matière d'insertion ou de formation.
Autonomie	5	Le poste nécessite d'exercer en autonomie dans le périmètre de responsabilité. Il nécessite d'agir dans le cadre d'axes fixant les objectifs à atteindre. L'emploi permet un choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs, et l'amélioration des modes opératoires, méthodes et processus. L'action menée fait l'objet d'une évaluation globale.
Coopération Encadrement	4	Le poste nécessite : – d'assurer l'organisation du travail, et l'encadrement de salariés (autres que salariés polyvalents) ; – d'assurer l'animation et la mobilisation d'équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs ; – de contribuer au recrutement, à l'intégration, l'évaluation, aux propositions de plans d'actions de développement des collaborateurs (autres que salariés polyvalents).

5.1.4.7. Définition du “directeur(trice), directeur(trice) adjoint(e)”

Dans le cadre du projet de la structure porteuse du projet d'insertion définie par le conseil d'administration et des objectifs qui lui sont assignés, le (la) 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 la structure à l'extérieur, anticipe les évolutions et propose au conseil d'administration des orientations.

Le poste conduit notamment à :
– 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 la structure ;
– optimiser le budget de la structure de façon à utiliser au mieux les financements, par la mise en place d'une gestion rigoureuse ;
– 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.

Emploi-repère de “directeur(trice), directeur(trice) adjoint(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le métier (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré pour gérer la structure, gérer les ressources humaines, développer des projets, assurer une veille et selon le périmètre de délégation.
Technicité insertion	6	Le poste nécessite des compétences de développement de l'objet social de la structure et de représentation auprès des partenaires. Il peut nécessiter des compétences d'ingénierie avérées se caractérisant par une capacité de formalisation de méthodologies d'interventions en matière d'insertion ou de formation.
Autonomie	6	Le poste nécessite de développer et piloter des activités en fonction d'objectifs ou d'enjeux stratégiques, proposer les projets pour préparer l'avenir. Les directives générales reçues fixent les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs.
Coopération Encadrement	5	Le poste nécessite d'assumer une délégation permanente de responsabilité hiérarchique sur l'ensemble de la SIAE ou d'une partie significative de la SIAE (établissement par exemple). L'animation et la mobilisation d'équipes sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Le poste nécessite également d'assurer le recrutement, l'intégration, l'évaluation, les procédures de sanctions et de proposer des plans d'actions de développement de compétences des salariés (autres que salariés polyvalents).

Emploi-repère de “directeur(trice) confirmé(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	6	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 7 du cadre national des certifications en lien avec l'activité du ou des services placés sous sa responsabilité selon l'échelle et le niveau de complexité de l'ensemble de la SIAE ou d'une partie significative de la SIAE (l'établissement par exemple). Le poste nécessite la maîtrise de plusieurs domaines de compétences en vue de participer à la conception et la mise en œuvre de la stratégie de la structure.
Technicité insertion	6	Le poste nécessite des compétences de développement de l'objet social de la structure et de représentation auprès des partenaires. Il peut nécessiter des compétences d'ingénierie avérées se caractérisant par une capacité de formalisation de

		méthodologies d'interventions en matière d'insertion ou de formation.
Autonomie	7	Le poste nécessite de conduire des projets, d'assumer par délégation permanente des responsabilités budgétaires et organisationnelles. Le poste nécessite de disposer d'une délégation de la présidence de la structure pour proposer la stratégie de la structure ou de l'établissement et les ressources à mettre en œuvre. L'activité s'apprécie à moyen-long terme, à partir des résultats globaux de la structure.
Coopération Encadrement	5	Le poste nécessite d'assumer une délégation permanente de responsabilité hiérarchique sur l'ensemble de la SIAE ou d'une partie significative de la SIAE (établissement par exemple). L'animation et la mobilisation d'équipes sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Le poste nécessite également d'assurer le recrutement, l'intégration, l'évaluation, les procédures de sanctions et de proposer des plans d'actions de développement de compétences des salariés (autres que salariés polyvalents).

ART. 5.1.5

1. Rôle des représentants du personnel lors de la mise en place du présent avenant

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité d'informer et de consulter les représentants du personnel à l'occasion de l'application d'un nouveau système de classification ou lorsque des modifications substantielles au système de classification anciennement pratiqué sont constatées.

Ainsi, le déploiement du présent avenant fera l'objet d'une information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe. L'employeur présentera le nouveau système de classification et les conséquences que cela peut engendrer dans la structure. Notamment, il fera une présentation anonymisée du rattachement des postes qu'il entend pratiquer.

Conformément à l'article R. 2312-6 du code du travail, et à défaut d'accord, le comité social et économique (peu important l'effectif de la structure) est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations relatives à la nouvelle classification. Ces délais peuvent être augmentés en cas d'intervention d'un expert dans les conditions fixées à l'article précité.

Cette information-consultation devra avoir lieu en amont de l'information qui sera destinée à l'ensemble des salariés afin que les représentants du personnel aient une connaissance suffisante du dossier pour pouvoir accompagner les salariés ou répondre à leurs questionnements.

Un guide de déploiement sera mis à la disposition des structures et des représentants du personnel. Il est rappelé que les représentants du personnel peuvent saisir les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche en cas de questionnement.

Il est rappelé que le déploiement d'une classification ne doit engendrer aucune forme de discrimination et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes doit être garanti. Les représentants du personnel veilleront spécifiquement à ce que ces principes soient respectés et feront une alerte auprès de la commission paritaire nationale de recours de la branche professionnelle si un manquement à ces principes était constaté.

2. Information des salariés lors de la mise en place du présent avenant

À l'issue de l'information et consultation du CSE, les salariés sont informés par tout moyen du déploiement à venir du système de classification et des différentes conséquences susceptibles d'intervenir pour eux.

Au moment de la mise en place du présent avenant, une présentation, à partir du guide de déploiement, sera faite sur le fonctionnement de la classification et le calcul des salaires minima. L'employeur mettra spécifiquement en exergue les nouveautés du système de classification issues du présent avenant.

3. Établissement d'une fiche de poste et méthode de classification

Tout rattachement d'un poste à un emploi-repère doit nécessairement se faire à partir d'une fiche de poste correspondant aux fonctions réellement réalisées par le salarié. Cette fiche de poste est rédigée préalablement, de manière objective et elle doit recenser l'ensemble des activités accomplies dans le cadre du poste afin de permettre un rattachement objectif à la présente classification.

Il est rappelé que ce sont les postes qui sont rattachés à la classification de la branche et non les personnes. Les partenaires sociaux insistent sur le fait qu'il s'agit d'analyser les exigences du poste en matière de compétences et non pas d'analyser celles détenues par la personne sauf si le poste a évolué en conséquence. Des exemples pour illustrer ce principe seront donnés dans le guide de déploiement.

4. Emplois-repères préalablement définis par la branche

À partir de cette fiche de poste, l'employeur évalue le rattachement qui lui semble pertinent par rapport à un emploi-repère défini par la branche. Les emplois-repères définis au niveau de la branche sont impératifs et ne peuvent pas faire l'objet d'une évaluation différente.

Les emplois-repères qui ont été fixés par la branche se trouvent définis à l'article 5.1.4.

5. Emplois-repères définis par les structures employeuses

Si le poste ne correspond à aucun emploi-repère qui a été préalablement déterminé dans la présente convention, l'employeur se fonde obligatoirement sur la grille définie par la branche pour créer son propre emploi-repère. Il évalue, pour chaque élément, le palier correspondant au poste à rattacher.

Une fois l'emploi-repère créé et notifié au salarié, il doit le transmettre pour information auprès du secrétariat de la branche professionnelle à partir de l'adresse électronique indiquée dans le guide de déploiement. La branche liste dans son rapport annuel l'ensemble des emplois-repères qui ont été créés par des structures employeuses.

Des exemples sont fournis dans le guide de déploiement.

6. Entretiens et notifications au salarié

Une fois le rattachement effectué auprès soit d'un emploi-repère défini par la branche ou d'un emploi-repère créé au niveau de la structure employeuse à partir de la grille établie par la branche, le salarié est informé de sa nouvelle classification.

• Au moment de la mise en place du présent avenant.

Si le nouveau rattachement n'entraîne pas de changements substantiels pour le salarié, la nouvelle classification est notifiée par écrit au salarié. C'est le cas si le rattachement à la nouvelle classification du salarié est assimilable au précédent.

En dehors de ce cas, un entretien est organisé avec le salarié afin de lui présenter le nouveau rattachement de son poste à un emploi-repère et les raisons objectives qui ont conduit à ce résultat. À l'issue de cet entretien, une notification écrite doit être remise au salarié indiquant le nouvel emploi-repère auquel le poste est rattaché.
Si le nouveau rattachement du salarié à la classification entraîne une augmentation de son salaire effectif, un avenant au contrat de travail est rédigé.

Le salarié qui estimerait ne pas bénéficier du bon rattachement de son poste à l'emploi-repère (de branche ou d'entreprise) peut contester par écrit sa classification en adressant sa lettre à l'employeur. Ce dernier répond par écrit dans le mois qui suit la réception de la lettre sur les raisons objectives qui ont conduit au rattachement notifié. En cas de désaccord, un entretien peut être organisé à la demande du salarié dans le mois qui suit. Le salarié peut être accompagné par un représentant du personnel. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le salarié peut former un recours auprès de la commission paritaire nationale de recours dans les conditions définies ci-après.

• Après la période transitoire de six mois à compter de l'extension.

Le rattachement du poste à la classification est notifié au salarié à l'occasion de la signature du contrat de travail.

7. Guide de déploiement

Un guide de déploiement est mis à disposition des structures, représentants du personnel et salariés qui doivent en prendre connaissance et en faire l'application lors du déploiement de la classification.

Il pourra faire l'objet d'adjonctions ou de modifications en cas d'interprétation demandée à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

8. Commission paritaire nationale de recours

En cas de désaccord non préalablement résolu en interne sur le positionnement du poste du salarié par rapport à la classification, la commission paritaire nationale de recours de la branche professionnelle pourra être saisie.

Une trame et une procédure spécifiques seront mises à disposition des salariés souhaitant saisir la CPNR.

Pendant l'année qui suit l'extension, les partenaires sociaux veilleront à se réunir dans le mois qui suit la saisine. À l'issue de cette période, le délai prévu au titre 2 de la présente convention collective s'applique.

ART. 5.1.6

Les catégories professionnelles de la branche sont définies de la manière suivante :

	Ouvriers/employés	Technicien/agent de maîtrise	Cadres et assimilés
Coefficient	Les salariés polyvalents et les emplois-repères dont le coefficient est inférieur à 290.	Les emplois-repères dont le coefficient est supérieur ou égal à 290.	Assimilés cadres : à partir du coefficient 370 sous réserve d'avoir – et ce de manière cumulative – au moins le niveau 5 en autonomie et le niveau 4 en encadrement.
			Cadres : à partir du coefficient 440.

Cette catégorisation correspond aux coefficients tels qu'ils sont définis dans la présente classification (hors majoration). La catégorie professionnelle du poste occupé par le salarié dépend de la définition donnée par la branche.

ART. 5.1.7

1. Parcours professionnels et formation

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance du parcours professionnel qui doit être co-construit avec chaque salarié. Il est notamment rappelé que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir tout ou partie identifiée de certification professionnelle.

Il est également rappelé qu'en cas de changement de fonctions ou d'emploi, les parties peuvent convenir d'une période probatoire par avenant au contrat de travail qui en fixe les conditions. Il peut être mis fin à la période probatoire avant le terme de celle-ci par l'une ou l'autre des parties si elle estime que cette période n'est pas satisfaisante. La rupture de la période probatoire a pour effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures. La durée de la période est convenue entre les parties et ne peut excéder celle de la période d'essai (renouvellement compris) définie pour la nouvelle catégorie professionnelle d'appartenance du salarié.

2. Entretiens périodiques

Les partenaires sociaux estiment que la construction d'un parcours professionnel pertinent nécessite l'organisation d'échanges entre l'employeur et le salarié par le biais de différents entretiens périodiques.

À ce titre, deux types d'entretiens ont lieu. Les entretiens sont distincts mais peuvent être réalisés successivement lorsqu'ils sont réalisés la même année.

a) Définition et objet de l'entretien d'évaluation

L'entretien a lieu entre le salarié et son supérieur hiérarchique dans la deuxième année civile suivant celle de l'embauche puis périodiquement tous les 2 ans. Au cours de cet entretien, le salarié et son supérieur hiérarchique abordent :
– la situation professionnelle actuelle du salarié ;
– l'évaluation des compétences mises en œuvre par le salarié ;
– 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 ;
– la rémunération perçue par le salarié ;
– la cohérence du rattachement du poste du salarié à son emploi-repère.

L'entretien d'évaluation donne lieu à un compte rendu écrit.

La structure employeuse peut adapter les modalités opérationnelles de cet entretien selon sa politique de ressources humaines. Ainsi, le contenu de cet entretien peut être adapté ou être organisé selon une périodicité plus courte.

b) Définition et objet de l'entretien de parcours professionnel (conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail)

Un entretien est organisé selon la périodicité fixée à l'article L. 6315-1 du code du travail. Conformément aux dispositions légales applicables, cet entretien est consacré notamment aux compétences du salarié et à ses qualifications mobilisées dans l'emploi actuel, à sa situation et à son parcours professionnel, à ses besoins de formation, à ses souhaits d'évolution professionnelle. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié qui ne peut donc pas être abordée.

Dans les structures employeuses de moins de trois cents salariés, le salarié peut, pour la préparation de cet entretien, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6 du présent code. L'employeur, pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences mentionné à l'article L. 6332-1 dont il relève. L'employeur peut également être accompagné par un organisme externe.

Cet entretien de parcours professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Ce document est distinct du compte rendu d'évaluation.

c) Définition et objet de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail)

L'entretien évoqué ci-dessus fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié selon la périodicité définie à l'article L. 6315-1 du code du travail. Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier :
– s'il a suivi au moins une action de formation ;
– acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de son expérience ;
– bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle.

ART. 5.2

ART. 5.2.1

Il est rappelé que la branche professionnelle fixe les salaires minima hiérarchiques permettant notamment de réguler la concurrence entre les structures et de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés.

Néanmoins, les partenaires sociaux rappellent que la branche professionnelle n'a pas pour rôle de fixer les salaires effectifs et qu'il appartient à chaque structure de déterminer sa propre politique salariale selon ses caractéristiques, contraintes et spécificités.

Les partenaires sociaux rappellent que lorsqu'au moins une section syndicale d'organisation syndicale représentative a été mise en place dans une structure, l'employeur doit engager une négociation sur la rémunération notamment les salaires effectifs. Cette négociation doit avoir lieu au moins tous les quatre ans lorsqu'un accord collectif a fixé une durée de négociation. En l'absence d'accord collectif fixant la récurrence des négociations, cette négociation doit avoir lieu tous les ans.

Les employeurs doivent s'assurer en permanence que les salaires et primes versés aux salariés sont au moins égaux aux salaires minima tels que définis par la branche.

ART. 5.2.2

Le salaire minima se calcule selon la formule suivante :

valeur socle + (coefficient × valeur du point)

Ce montant correspond à une durée du travail à temps plein. Il convient de le calculer à due proportion pour les salariés travaillant à temps partiel.

1. Définition et montant de la “valeur socle”

La valeur socle est un montant en euros déterminé par la branche et qui s'applique à l'ensemble des emplois-repères du présent titre.

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, la “valeur socle” est de 928 euros pour un salarié à temps plein.

2. Définition et montant du point

La valeur du point est un montant en euros déterminée par la branche et qui s'applique à l'ensemble des emplois-repères du présent titre. Elle doit être multipliée au coefficient.

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, la valeur du point est de 4,04 euros pour un salarié à temps plein.

3. Revalorisation et application dans les structures employeuses

La valeur socle et la valeur du point pourront faire l'objet d'une revalorisation à l'occasion de la négociation annuelle de branche prévue à l'article L. 2241-8 du code du travail.

Ces valeurs servent à déterminer le montant global du salaire minima correspondant à un emploi-repère.

Les salaires minima s'élèvent donc à :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 144**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250052_0000_0021.pdf/BOCC

ART. 5.2.3

1. Prise en compte des diplômes

Les partenaires sociaux ont souhaité valoriser et inciter à obtenir certains diplômes ou titres correspondant au cœur de métiers de la branche professionnelle.

La liste des diplômes et certifications concernés est la suivante :
– encadrant(e) technique d'activités d'insertion par l'économique (ETAIE) – titre professionnel de niveau 4 au RNCP ;
– conseiller(e) d'insertion professionnelle – titre professionnel de niveau 5 au RNCP ;
– encadrant technique d'insertion (ETI) – titre professionnel de niveau 4 au RNCP ;
– le CQP d'encadrant pédagogique social et professionnel, lorsqu'il sera inscrit au répertoire de France compétences.

Les partenaires sociaux se réuniront régulièrement pour apprécier la pertinence de cette liste et pour la faire évoluer par avenant, le cas échéant.

Si le salarié possède l'un de ces titres et que son poste est rattaché à un emploi-repère de branche en adéquation directe avec la certification ou le titre obtenu, le montant de son minima tel que défini à l'article 5.2.2 est augmenté de 2 %.

L'employeur doit alors comparer la rémunération effective perçue par le salarié avec ce minima majoré. Si la rémunération est en-deçà, elle devra évoluer afin d'atteindre le minima majoré.

2. Prise en compte de l'existence d'une délégation de pouvoir avec transfert de la responsabilité pénale

En cas de délégation de pouvoirs avec transfert de la responsabilité pénale, le montant du minima tel que défini à l'article 5.2.2 sera augmenté de 5 %.

La majoration n'est valable qu'en cas de délégation conforme et qui aurait été expressément acceptée par le salarié. Pour cela, le délégataire doit avoir la compétence, l'autorité (pouvoir hiérarchique et disciplinaire) et les moyens juridiques, matériels, humains et financiers adaptés.

L'employeur doit alors comparer la rémunération effective perçue par le salarié avec ce minima majoré. Si la rémunération est en-deçà, elle devra évoluer afin d'atteindre le minima majoré.

La perte de la délégation engendre la perte du relèvement du minima et de la rémunération associés.

3. Méthode de calcul lorsque le salarié bénéficie à la fois d'une majoration pour la possession d'un diplôme et l'exercice d'une délégation de pouvoirs

Si le salarié réunit les conditions pour bénéficier des deux majorations de minima telles que prévues aux points précédents, la formule de calcul est la suivante :

Salaire minima prévu à l'article 5.2.2 × 2 % = montant diplôme
Salaire minima prévu à l'article 5.2.2 × 5 % = montant délégation de pouvoir
Salaire minima prévu à l'article 5.2.2 + montant diplôme + montant délégation de pouvoir = minima majoré

ART. 5.2.4

Tous les deux ans à partir de l'entrée en fonction au sein de la structure, le salarié acquiert 8 points d'expérience. Ces points sont conservés même si le salarié change de postes et d'emploi-repère de rattachement au cours de la relation contractuelle.

En cas de passage d'un atelier et chantier d'insertion à un autre, l'expérience acquise chez le(s) précédent(s) employeur(s) est conservée pour le calcul des points d'expérience, à la condition que le salarié :
– le mentionne à l'employeur au plus tard dans un délai de sept jours à compter de la remise du document d'informations mentionné ci-dessous ;
– remette un certificat de travail en cohérence avec l'expérience revendiquée et une attestation du précédent employeur confirmant l'expérience du salarié sur un atelier et chantier d'insertion conventionné dans un délai d'un mois à compter de la demande.

L'employeur intègre le paragraphe ci-dessus dans le document d'informations prévu à l'article L. 1221-5-1 du code du travail, remis au salarié dans les sept jours de la date d'embauche pour que ce dernier soit pleinement informé de cette possibilité.

Ces points d'expérience sont matérialisés par une prime apparaîssant sur une ligne distincte sur le bulletin de paie. Ces points ne sont pas ajoutés au coefficient du salarié.

S'agissant des salariés à temps partiel, ils acquièrent un nombre de points proratisé en fonction du temps de travail (arrondi au nombre entier supérieur si la proratisation aboutit à un nombre décimal). La proratisation n'a pas lieu si la durée du travail est au moins égale à 80 % par rapport à un temps plein.

Les points d'expérience se substituent aux points d'ancienneté et aux points de progression professionnelle tels qu'ils existaient avant la mise en œuvre du présent avenant. Pour les salariés présents au moment de la mise en œuvre du présent avenant et ayant déjà acquis des points d'ancienneté ou de progression professionnelle, le point de départ du décompte des points d'expérience est la date de mise en œuvre du présent avenant. En parallèle, la rémunération de leur ancienneté et de leur progression professionnelle résultant de l'application des anciennes règles définies par la branche reste acquise aux salariés. En revanche, les coefficients des salariés inscrits au contrat de travail et dans les bulletins de salaire évoluent pour correspondre aux coefficients définis à l'article 5.1.3.

ART. 5.2.5 Le salaire minima hiérarchique de la branche professionnelle est constitué du salaire minima tel que défini à l'article 5.2.2 mais également des éventuelles majorations de minima définies à l'article 5.2.3 et des points d'expérience définis à l'article 5.2.4. Ces éléments, conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, prévalent sur les accords collectifs d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

L'employeur doit s'assurer que le salaire effectif perçu par le salarié est supérieur au minima hiérarchique. La comparaison se fait avec l'ensemble des éléments de rémunération perçus par le salarié dès lors qu'ils indemnisent l'exécution de la prestation de travail (salaire de base, primes d'objectifs, salaire différentiel, etc. En revanche, les indemnités liées à des frais professionnels ne sont pas prises en compte).

Concernant les points d'expérience, si une prime d'ancienneté a été mise en place dans la structure employeuse, l'employeur s'assure que cette prime est au moins aussi favorable que la prime versée au titre des points d'expérience telle que prévue dans le présent titre. (1)

(1) Compte tenu de l'ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par la décision du Conseil d'Etat du 13 décembre 2021 (n° 433232), dont il ressort que « si la convention de branche peut retenir que les salaires minima hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, ainsi que leur montant, indépendamment (...) de la définition des garanties applicables en matière de salaires minima hiérarchiques, faire obstacle à ce que les stipulations d'un accord d'entreprise en cette matière prévalent sur celles de la convention de branche, y compris si elles y sont moins favorables ».
(Arrêté du 4 mai 2026 - art. 1)

ART. 1er Tous les salariés doivent être affiliés à un régime de retraite complémentaire.

ART. 2 Les taux contractuels de cotisations pour la retraite complémentaire sont régis par les dispositions légales.

ART. 3 L'ouverture des droits à la retraite est fixée par les dispositions légales et conventionnelles.

ART. 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'Etat selon l'article L. 5132-15 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.

ART. 1er 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'Etat, 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 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 1er du titre Ier.

ART. 2

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.

ART. 3

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 V, section 2, art. 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 1er septembre 2013.

ART. 4

Les conventions collectives auxquelles adhéraient antérieurement des structures relevant de l'article 1er du titre Ier de la présente convention cessent de produire effet sous réserve des dispositions de l'article 5 du titre Ier, dès lors que les conditions fixées aux articles 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.

ART. 5

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 national 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 convention collective nationale.

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.

ART. 6

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 convention collective nationale.

ART. 1er

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.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national.

ART. 2

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

ART. 3

La demande de révision de la convention collective est formulée par une ou plusieurs organisations représentatives dans le champ 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.

ART. 4

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.

ART. 5

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.

ART. 6

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 1er.

ART. 7

Les employeurs, n'entrant pas dans le champ défini à l'article 1.1, et n'entrant pas dans le champ d'application d'une autre convention collective, peuvent décider d'appliquer la présente convention collective.

ART. 1er

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

ART. 2

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.

ART. 3

Les attributions en matière de collecte, d'affichage, de publications et de 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.

ART. 4

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 heures par an.

Pour les structures disposant d'un effectif, calculé en fonction des seuils, égal ou supérieur à 50 ETP (équivalents temps plein), le crédit d'heures alloué sera porté à 7 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.

ART. 5

A 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 définis 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. A ce titre, ils bénéficient de 2 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.

ART. 6

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

1. Participation des représentants des organisations syndicales composant les délégations syndicales signataires 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.

2. Participation au congrès et instances statutaires

Les autorisations d'absences des salariés concernés seront accordées par l'employeur à concurrence de 4 jours ouvrés par an, par organisation syndicale représentative et par structure, fractionnables, sur convocation écrite présentée 1 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.

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, 1 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 8 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.

ART. 7

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.

ART. 8

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 10 salariés.
Toutefois, le salaire est maintenu au minimum, à hauteur de 2 jours par an, par l'organisation syndicale au sein d'une même structure.
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 10 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.

ART. 9

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

9.2. Elections

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 3 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 délégués du personnel, pourra comporter au maximum un salarié à temps partiel, comptant pour un temps plein.

9.4. Collèges

Jusqu'à 25 salariés, collège électoral unique.
A 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. Electorat. – Eligibilité

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

9.6. Electorat

Sont électeurs tous les salariés quelle que soit leur nationalité, âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise, à la date du premier tour des élections.

9.7. Eligibilité

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 1 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 (art. 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 aux articles 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 délégués du personnel

Ils ont notamment pour mission :

– de 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...) ;
– d'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 ;
– de pouvoir également faire des suggestions sur l'organisation générale de l'entreprise ;
– d'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. Moyens

Réunions mensuelles avec l'employeur ou son représentant : au moins une fois par mois l'employeur doit convoquer et recevoir les délégués du personnel, qui peuvent se faire assister par un représentant syndical éventuellement extérieur à l'entreprise.
Un crédit d'heures de 10 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 délégués du personnel 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.

ART. 10

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 II du livre III 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 3 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.

ART. 11

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.

(1) L'article 11 du titre II est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2326-1 du code du travail.

(Arrêté du 31 octobre 2012, art. 1er)

ART. 11

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 élue, 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.

ART. 12

Dans les structures de 50 salariés et plus, les dispositions relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont celles prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

ART. 13

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 de santé et conditions de travail (ISCT), telle que décrit dans l'accord spécifique y afférent du 17 juin 2010.

(1) L'article 13 du titre II est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 4611-3 du code du travail.

(Arrêté du 31 octobre 2012, art. 1er)

ART. 13

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 de santé et conditions de travail (ISCT), telle que décrit dans l'accord spécifique y afférent du 17 juin 2010.

Les délégués du personnel élus sont investis des missions dévolues aux membres de l'instance santé et conditions de travail sans faire obstacle à l'application de l'article L. 4611-3 du code du travail.

ART. 14

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 conflits 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 convention collective nationale, saisir la commission paritaire nationale de recours.

ART.

Les négociations s'effectueront dans le cadre de :

ART. 1er

Il est créé une commission paritaire nationale de négociation (CPNN), composée des organisations représentatives *au niveau national, signataires de la convention* (1).
La présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales tous les 3 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 6 semaines après réception d'une demande motivée.
Elle est composée au maximum de 3 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.

(1) Le premier alinéa de l'article 1er de la section 2 du titre II est étendu à l'exclusion des termes : « au niveau national, signataires de la convention » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail ainsi qu'au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 31 octobre 2012, art. 1er)

ART. 1er

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 3 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 6 semaines après réception d'une demande motivée.
Elle est composée au maximum de 3 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.

ART. 2

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

– 2 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 3 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 définie 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 114 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.

ART. 3

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

– 2 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 3 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.

ART. 4

Elle est composée d'autant de représentants employeurs signataires que de représentants salariés signataires de la convention collective, soit 2 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 3 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.

ART. 5

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.

ART. 6

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 convention collective nationale et au SYNESI. Ce chéquier est alimenté pour chaque organisation sur les fonds définis à l'article 2.7.9.
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.

ART. 7

7.1. Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme

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

7.2. Collecte des fonds du paritarisme

La contribution définie à l'article 2.6.1 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.

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. 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. Comité de gestion des fonds du paritarisme

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 convention collective nationale 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 dans un 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 (CPNN) ;
– 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 convention collective nationale : 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 2.6.5 à 2.6.8 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. 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* (1) 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.

(1) Les termes « signataires et » sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec) et le Conseil d'Etat (CE, 10 juillet 2015, n° 376775, n° 376867).
(Arrêté du 31 janvier 2020 - art. 1)

ART. 8

(Cf avenant n° 16 du 4 février 2015 BO 2015/17).

ART. 1er

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'ACI 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.

ART. 2

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.

ART. 3

L'ISCT est composée :

– de l'employeur ou son représentant ;
– des représentants des salariés sur la base au minimum d'un représentant par tranche de 10 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 2 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 ».

ART. 4

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 2 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.

ART.

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 ACI. 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).
A l'issue d'une période expérimentale de 2 ans, les signataires du présent dispositif expriment leur volonté de généraliser cette instance à l'ensemble des ateliers et des 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.

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.

ART. 4.1

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.

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.

Ces salariés ont accès à des actions de suivi, d'accompagnement ou de formation déterminées en fonction de leurs besoins.

Les emplois repères, fixés par la présente convention collective, décrivent le contenu professionnel de cet emploi.

ART. 4.2

Définition de l'emploi et nature de l'activité

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

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 règlementaires. 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.

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.

ART. 4.3

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.

Le(s) salarié(e)s polyvalent(e)s correspondent à la catégorie professionnelle « Ouvriers/employés ».

ART. 4.4

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.

ART. 4.5

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 1er janvier 2026 pour prendre en compte leurs spécificités au regard du présent article.

SECTION 2

Avenant : Annexe I. - Contrat de garanties collectives relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

Annexe I

Contrat de garanties collectives relatif au régime de prévoyance

Le présent contrat étant conclu entre :
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,
D'une part, et
L'union nationale de la prévoyance de la mutualité française (UNPMF), union soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, enregistrée au registre national des mutuelles sous le no 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'OCIRP (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, 75008 Paris,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

ART. 1er

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.

ART. 2

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 3 mois suivants et avoir effectivement pris leurs fonctions. Au-delà de ce délai, la garantie ne prend effet qu'au premier jour du mois civil suivant la réception par l'organisme ayant recueilli l'adhésion, de la déclaration de l'entreprise adhérente.

ART. 3

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).

ART. 4

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.

ART. 5

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 (congés 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.

ART. 6

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 2 mois ;
– à la date d'effet de sa dénonciation par les assureurs, en respectant un préavis de 6 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 prévu 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 (IAD) 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 consécutive 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'Etat).
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.

ART. 7

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/IAD, 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 paiement des cotisations au cours des 12 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 paiement des cotisations au cours des 12 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 paiement des cotisations au cours des 12 mois civils d'activité précédant la date de l'événement ouvrant droit aux prestations (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.

ART. 8

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 (art. 515-1 du code civil). Les signataires d'un Pacs sont désignés par le terme de partenaires.

ART. 9

Les prestations sont revalorisées au 1er 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 1er janvier et au 1er juillet selon les coefficients fixés par le conseil d'administration de l'union-OCIRP.

ART. 10

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).

ART. 11

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 10 ans lorsque le bénéficiaire des garanties n'est pas l'assuré.

ART. 12

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 *(1)* du code de l'aviation civile *(2)* 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

a) Ne sont pas pris en charge les décès résultant :

– du suicide de l'assuré survenant dans les 12 mois suivant l'adhésion à 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 luttes, 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'alcool 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.

(1) Lire l'article L. 330-1, abrogé par l'ordonnance n° 2010-1307.

(2) Article L. 330-1 du 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. »

ART. 13

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.

ART. 14

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.

ART. 15

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.

SECTION 3

Avenant : Avenant n° 1 du 13 janvier 2012 relatif au dialogue social

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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 L. 2232-27 du code du travail.
A 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.

ART. 2

L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et déposé auprès de l'autorité administrative compétente.

ART. 3

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.

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 5

Le présent avenant est déposé en deux 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.

ART. 6

L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires.
Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

ART.

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 DOM. »

SECTION 4

Avenant : Avis d'interprétation n° 1 du 13 janvier 2012 à l'accord du 7 juillet 2010 relatif aux libertés et au dialogue social

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 7 juillet 2010 réunis en commission paritaire nationale de négociation le 13 janvier 2012 ont apporté la précision suivante :
Les termes du premier alinéa de l'article 8 de l'accord du 7 juillet 2010 doivent être entendus de la manière suivante :
Les dispositions relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale prévues aux articles L. 2145-1 à L. 2145-4 s'appliquent à toutes les structures, sans condition d'effectif.

ART. 1er

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 2

Le présent avenant est déposé en deux 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.

ART. 3

L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires.
Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

SECTION 5

Avenant : Avis d'interprétation n° 4-12 du 26 juin 2012 relatif aux congés pour enfant malade

Source officielle Légifrance

ART.

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 ateliers et chantiers d'insertion 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 de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus 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 demi-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 deux 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 premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.
Fait à Paris, le 26 juin 2012.

SECTION 6

Avenant : Avenant n° 3 du 22 janvier 2013 à l'accord du 19 novembre 2010 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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, quelque 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 1er janvier 2011.
Entreprises de 10 à moins de 20 salariés :

– 1,05 % au 1er janvier 2011 ;
– 1,25 % au 1er janvier 2012 et au 1er janvier 2013 ;
– 1,60 % à partir du 1er janvier 2014.
Entreprises de moins de 10 salariés :

– 0,55 % au 1er janvier 2011 ;
– 1,25 % au 1er janvier 2012 et au 1er janvier 2013 ;
– 1,60 % au 1er 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 travail 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, article 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. »

NOTA

Dans l'article 1er intitulé " Répartition des fonds " du présent avenant :

- Au lieu de : à l'article L. 2142-1 du code de la sécurité sociale;

- Lire : à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

ART.

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'Etat, 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.

ART.

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 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 FAFSEA.

ART. 3

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.

2. Date d'entrée en application de l'avenant

Le présent avenant entre en application à la date du 1er février 2013.

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.

ART. 2

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).

SECTION 7

Avenant : Avenant n° 4 du 10 avril 2013 modifiant le titre Ier de la convention relatif au champ d'application

Source officielle Légifrance

ART.

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'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 DOM. »

II. – Objet de la discussion

Les partenaires sociaux signataires réunis en commission paritaire nationale de négociation le 10 avril 2013 ont apporté les modifications ci-dessous aux articles 1er et 4.
A l'article 1er « Définition du champ d'application » (accord signé le 17 avril 2007), la référence aux codes NAF 853K et 913E est supprimée du champ d'application de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion.
Les termes de l'article 4 « Dénonciation » (signée le 31 mars 2011) sont complétés de la manière suivante :
« La dénonciation de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion doit faire l'objet de l'application des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail. »
Cette référence ne peut être prise en compte pour la détermination de l'activité principale de l'atelier et chantier d'insertion.

III. – Dépôt. – Durée. – Date d'application et extension de l'avenant

1. Dépôt

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version sur 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.

2. Durée

Le présent avenant fait suite aux réserves et exclusions émises suite à l'arrêté d'extension du 31 octobre 2012.
Il est conclu pour une durée indéterminée.

3. Date d'entrée en application

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.

4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 6 du 10 avril 2013 modifiant le titre III de la convention relatif à l'instance santé et conditions de travail (ISCT)

Source officielle Légifrance

ART.

il été convenu ce qui suit :

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'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 DOM. »

II. – Objet de la discussion

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 17 juin 2010 réunis en commission paritaire nationale de négociation le 10 avril 2013 ont apporté les précisions ci-dessous au préambule :
« 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. »

III. – Dépôt. – Durée. – Date d'application et extension de l'avenant

1. Dépôt

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version sur 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.

2. Durée

Le présent avenant fait suite aux réserves et exclusions émises suite à l'arrêté d'extension du 31 octobre 2012.
Il est conclu pour une durée indéterminée.

3. Date d'entrée en application

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.

4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

SECTION 9

Avenant : Avenant n° 8 du 10 avril 2013 modifiant le titre VI de la convention relatif au contrat de travail

Source officielle Légifrance

ART.

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'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 DOM. »

II. – Objet de la discussion

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 7 juillet 2010 réunis en commission paritaire nationale de négociation le 10 avril 2013 ont apporté les précisions à l'article 2.3 de la section 3.
« 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. »

III. – Dépôt. – Durée. – Date d'application et extension de l'avenant

1. Dépôt

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version sur 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.

2. Durée

Le présent avenant fait suite aux réserves et exclusions émises suite à l'arrêté d'extension du 31 octobre 2012.
Il est conclu pour une durée indéterminée.

3. Date d'entrée en application

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.

4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

SECTION 10

Avenant : Avenant n° 9 du 10 avril 2013 modifiant le titre VII de la convention relatif à la durée du travail

Source officielle Légifrance

ART.

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'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 DOM. »

II. – Objet de la discussion

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 19 novembre 2010 réunis en commission paritaire nationale de négociation le 10 avril 2013 ont apporté des précisions à l'article 1er de la section 4 et aux sections 5 et 13.

A la section 4, article 1er « Heures supplémentaires », il est précisé :

« 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. »

A la section 5 « Aménagement de la durée du travail », le préambule suivi de l'article 1er, par accord d'entreprise, est remplacé dans sa globalité par :

« 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. » (1)

La section 13 est remplacée dans sa globalité par :
« 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. »

III. – Dépôt. – Durée. – Date d'application et extension de l'avenant

1. Dépôt

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version sur 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.

2. Durée

Le présent avenant fait suite aux réserves et exclusions émises suite à l'arrêté d'extension du 31 octobre 2012.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

3. Date d'entrée en application

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.

4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

(1) La section 5 de l'article II est étendue sous réserve du respect de l'article L. 3121-45 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

SECTION 11

Avenant : Avenant n° 12 du 8 octobre 2013 relatif au dialogue social

Source officielle Légifrance

ART.

1. Dépôt

Le présent avenant est déposé en deux 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.

2. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

3. Date d'entrée en application

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.

4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

ART.

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.

A l'article 8 « Congés de formation économique, sociale et de formation syndicale », de la section 1 « Dialogue social au niveau local », 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 10 salariés " dans des conditions prévues par voie réglementaire. »

La branche des ACI a souhaité compléter cet article de la façon suivante :

« 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 10 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. »

A l'article 9.2 « Elections », l'article L. 2314-26 stipule que : « Les délégués du personnel sont élus pour 4 ans. Leur mandat est renouvelable. »

La branche des ACI a souhaité que la durée du mandat des représentants élus soit ramenée à « 3 ans ».

ART.

I. – 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'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 DOM. »

SECTION 12

Avenant : Avenant n° 15 du 18 février 2014 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

I. – 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'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 DOM. »

II. – Objet de la discussion

1. Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 17 juin 2010, réunis en commission paritaire nationale de prévoyance, pour tenir compte de l'avis d'exclusion faisant l'objet de l'arrêté du 31 octobre 2012 ont intégralement supprimé et remplacé le dernier paragraphe de l'article 3.2 par le texte suivant :
« 2. La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou de 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement. »

III. – Dépôt. – Durée. – Date d'application et extension

1. Dépôt

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur 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.

2. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

3. Date d'entrée en application

Le présent avenant entrera en application au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant auprès du ministre chargé des affaires sociales et de la santé et auprès du ministre chargé du budget, conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

SECTION 13

Avenant : Accord du 9 juillet 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'ensemble des accords collectifs conclus par le Synesi et les organisations syndicales de salariés s'applique, 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 DOM. »

ART. 2

Les partenaires sociaux de la branche affirment 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.
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.

ART. 3

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 valeurs comparables.
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 termes de qualification, d'effort, de responsabilités ou de 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 ;
– congés, avec une répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés : congé parental, congé sabbatique… ;
– embauches et départs, avec une répartition de l'effectif par catégorie professionnelle, nature des embauches, type de contrat, motifs des départs ;
– promotions, comportant le nombre de promotions par catégorie professionnelle ;
– ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ;
– rémunération moyenne sur trois niveaux : employés, agents de maîtrise, cadres ;
– nombre d'actions de formation et d'heures de formation réparties par catégorie professionnelle et par sexe.

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 la formation pour les salariés à temps partiel en tenant compte de leurs jours d'absence pour positionner les jours de formation ;
– au retour des congés de maternité, d'adoption ou congé parental de plus de 1 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.
A cet égard, il est rappelé que les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité (art. L. 1225-27 du code du travail) ou d'un congé parental d'éducation (art. 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 deux 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(e) 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.

ART. 4

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

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.

SECTION 14

Avenant : Avenant n° 18 du 2 avril 2015 modifiant l'article 1er « Définition du champ d'application » du titre Ier « Règles générales » de la convention

Source officielle Légifrance

ART.

1. Dépôt

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version sur 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.

2. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

3. Date d'entrée en application

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.

4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

ART.

Il est décidé de modifier le champ d'application comme suit.

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.
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 la loi n° 2008-130 du 17 décembre 2008 (art. 63).
Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les DOM. »

SECTION 15

Avenant : Avenant n° 19 du 18 juin 2015 à l'accord du 19 novembre 2010 relatif à la formation professionnelle et au financement de la formation professionnelle continue

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

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'Uniformation.
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'Uniformation pour la branche et fait l'objet d'une comptabilité distincte. Une annexe au présent accord stipule la répartition de la contribution conventionnelle par tailles 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.

ART. 3

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version sur 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.

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

ART. 5

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.

ART. 6

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

ART.

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 que, à un niveau national mais aussi dans les régions, des actions concertées soient engagées avec l'Etat, 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.
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.
A cet effet, les dispositions suivantes sont arrêtées et modifient les articles 1 à 4 de l'accord du 19 novembre 2010 sur la formation professionnelle de la branche des ateliers et chantiers d'insertion.

ART.

Contributions par tailles de structures

Les structures relevant du champ du présent accord versent à Uniformation 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 Uniformation 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 Uniformation. La répartition de la contribution de 0,55 % définie par décret en Conseil d'Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 sera opérée par Uniformation 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 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'entreprise 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'Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 sera opérée par Uniformation comme suit :

FPSPP	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 moins de 300 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser Uniformation, sauf accord dérogatoire d'entreprise 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'Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014, sera opérée/ affectée par Uniformation comme suit :

FPSPP	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 n° 19 de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion.

SECTION 16

Avenant : Accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.
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 la loi no 2008-1330 du 17 décembre 2008, article 63.
Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national, y compris les DOM. »

ART. 2

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.

ART. 3

ART. 3.2

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.

ART. 3.3

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. A défaut d'écrit et de justificatif adressés 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 no 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.

ART. 4

ART. 4.1

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 12 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.
A 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.

ART. 4.2

En application de l'article 4 de la loi no 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 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 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 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 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.

ART. 5

ART. 5.1

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).

ART. 6

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.

ART. 6.2

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 commission paritaire nationale de négociation (CPNN) 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.

ART. 7

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.

ART. 9

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1er 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.

ART. 10

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'Etat conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

ART. 6.1

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20210009 _ 0000 _ 0003. pdf/ BOCC

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.

ART. 8

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. Immatriculé 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 n° 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.

ART. 5.2 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 qui ne relèvent pas du régime local d'Alsace-Moselle

Régime souscrit par l'entreprise	Actifs (taux de cotisations exprimés en pourcentage 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 droit	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 %
Formule base 2	Obligatoire salarié	Base 2 (contrat obligatoire)	1,23 %	0,615 %	0,615 %		
	Extension ayants droit	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 droit	Base 3				1,70 %	0,94 %

Salariés qui relèvent du régime local d'Alsace-Moselle

Régime souscrit par l'entreprise	Actifs (taux de cotisations exprimés en pourcenttage 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 droit	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 droit	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 droit	Base 3				1,24 %	0,61 %

ART.

Les partenaires sociaux ont souhaité faire bénéficier l'ensemble des salariés des ateliers et chantiers 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 no 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi 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.

SECTION 17

Avenant : Accord du 19 novembre 2015 relatif à l'aménagement du temps de travail

Source officielle Légifrance

ART. 2

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.

ART. 3

Il est précisé que les temps de déplacements 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 déplacements effectués à l'intérieur de la journée de travail sont considérés comme du temps de travail effectif.

ART. 7

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.

ART. 8

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.

ART. 9

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. – 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 (1)

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 plus 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 n° 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 paie 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3151-3 du code du travail.
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

ART. 10

10.1. Dépôt

Le présent accord est déposé en deux 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 (1)

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

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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

ART. 1er

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 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.

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 entre les femmes et les hommes.

ART. 6

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 (art. L. 3123-29 du code du travail).

6.1. 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.

6.2. 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 ou à 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.

6.3. 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 *(1)* 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 %.

6.4. 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.

6.5. 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.

(1) 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.

ART. 5

5.1. Salariés concernés

Au regard de l'article L. 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 pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de la structure.

Tel est le cas des salariés dont les emplois-repères correspondent à un coefficient d'au moins 440 lorsque l'ensemble de ces salariés ne sont pas amenés en raison de leur autonomie à suivre les horaires collectifs de travail. Cela correspond notamment aux :
– responsables administratifs et financiers/responsables ressources humaines confirmés ;
– coordinateurs (trices) experts ;
– directeurs (trices) ;
– directeurs (trices) confirmés.

5.2. 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.

5.3. Conditions de mise en place des conventions individuelles de forfait en jours

La mise en place d'un forfait annuel en jours est subordonnée à la conclusion avec les salariés visés par le présent accord d'une convention individuelle de forfait prenant la forme d'un écrit signé par les parties. Cet écrit peut être 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 salarié à 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 pas être supérieur au nombre de jours fixés dans le présent accord) ;
– la rémunération correspondante ;
– les modalités d'exercice du droit à la déconnexion dans la structure ;
– il sera précisé également 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 droit à la déconnexion.

Dans les structures employeuses d'au moins 50 salariés, conformément à 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.

5.4. 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.

5.5. 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.

5.6. 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.

5.7. 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 évènements 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.

5.8. 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.

5.9. 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 : rémunération brute mensuelle de base × 12 / (nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait + congés payés + jours fériés + jours de repos) * 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 :

Rémunération annuelle X nombre de jours ouvrés de présence (jours fériés et jours de repos compris) / nombre de jours ouvrés dans l'année.

5.10. 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.

(1) Le dispositif de convention individuelle de forfaits en jours est applicable sous réserve qu'il soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise ou un nouvel accord de branche précisant les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours conformément aux 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, au-delà de la seule reprise des dispositions de l'article L. 3121-58 du code du travail.
(Arrêté du 12 novembre 2025 - art. 1)

(2) Le dispositif relatif au forfait jour est applicable sous réserve qu'il soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion prévues au 3° de du II de l'article L. 3121-64 du code du travail, ou à défaut par la fixation par l'employeur lui-même de ces modalités conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail.
(Arrêté du 12 novembre 2025 - art. 1)

ART.

Annexe I

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
Nombre de jours du forfait	218
Nombre de jours de repos	9

ART.

Annexe II

Temps de travail « payé »

35 heures par semaine × 52 semaines = 1 820 heures.

ART.

Annexe

Exemples de calcul

1. Calcul du nombre de jours de repos

En 2023, le nombre de jours de repos se calculait de la manière suivante :

Nombre de jours calendaires dans la période : 365
– nombre de jours de repos hebdomadaire : 105
– nombre de jours fériés chômés tombant un jour ouvré : 9
– nombre de jours de congés payés : 25
– nombre de jours travaillés prévu au forfait : 218
= nombre de jours de repos complémentaires par an = 8 jours de repos.

2. Calcul du nombre de jours à travailler en cas d'entrée en cours d'année

En 2023, un salarié est employé à compter du 1er mars sur la base d'une convention de forfait de 218 jours. La structure employeuse décompte les congés payés du 1er juin au 31 mai.

Nombre de jours à travailler =
nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait : 218.
+ nombre de jours de congés payés non acquis : 18 (le salarié n'aura en effet acquis que 7 jours pour les mois de mars, avril et mai).
× (multiplié par)
nombre de jours ouvrés de présence sans les jours fériés du 1er mars au 31 décembre 2023 : 209.
÷ nombre de jours ouvrés en 2023 sans les jours fériés : 251 (soit 42 jours du 1er janvier au 28 février + 209 jours pour le reste de l'année).
→ (218 + 18) × (209/251) = 196,51 (qui peut être arrondi à 196 ou 196,5 pour prendre en compte les demi-journées) jours à travailler du 1er mars au 31 décembre 2023.

Pourquoi le salarié aura acquis 7 jours de congés payés ? Pour rappel, dans la manière de calculer les congés payés, lorsque le nombre de jours ouvrables obtenu n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre entier supérieur. Cette règle légale a été appliquée aux jours ouvrés.

Nombre de jours de repos =
« nombre de jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés » du 1er mars au 31 décembre 2023 =
Jours calendaires restant dans l'année : 306
– les jours de repos hebdomadaire restant dans l'année : 88
– les congés payés acquis : 7
– les jours fériés restant dans l'année tombant un jour ouvré : 9
→ 306 – 88 – 7 – 9 = 202 jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés.
Nombre de jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés : 202
– nombre de jours à travailler dans l'année par le salarié : 196
→ 202 – 196 = 6 jours de repos (ou 5,5 si le nombre de jours est arrondi à 196,5).

3. Calcul de la rémunération en cas de sortie en cours d'année

Un salarié percevant un salaire de 40 k annuel quitte l'association le 24 mars 2023. Son forfait jours était de 218 jours correspondant à 260 jours payés (365 jours calendaires – 105 samedi et dimanche). Il avait pris 2 jours de repos en février et il lui restait 5 jours de congés payés à prendre jusqu'au 31 mai 2023. Le nombre de congés acquis du 1er juin 2022 au 24 mars 2023 était de 21 jours.

• Calcul de la rémunération en raison du nombre de jours réellement travaillés
Rémunération annuelle 40 000
× nombre de jours ouvrés de présence du 2 janvier *(1)* au 24 mars : 58 jours + nombre de jours fériés tombant sur un jour ouvré ou jours de repos pris : 2 jours)
÷ nombre de jours ouvrés dans l'année : 365 jours calendaires - 105 samedi et dimanche = 260
→ 40.000 × (58+ 2) / 260 = 9 230,78 euros.
Soit un trop perçu de (40 000 / 12 × (2 + [24 / 31]) – 9 230,78 = 16,53 euros.

• Calcul de l'indemnité en cas de congés payés non pris (acquis au cours de la période du 1er juin 2021 au 31 mai 2022)
Rémunération annuelle 40 000 / nombre de jours ouvrés 25 / 10 (calcul au 10e des congés payés)
× Congés payés non pris : 5
→ 40 000/ 25 / 10 × 5 = 800 euros.

• Calcul de l'indemnité en cas de congés payés acquis au cours de la période de référence du 1er juin 2022 au 24 mars 2023 :
(Rémunération mensuelle × 7 mois [du 1er juin au 31 décembre] + 9 230,78 euros [pour le calcul, cf. ci-dessus]) / 10 (pour le calcul au 10e)
→ (3 333,33 × 7 + 9 230,78) / 10 = 3 256,41 euros.

4. Prise en compte des absences

Un salarié percevant un salaire de 40 k annuel et ayant signé une convention de forfait de 218 jours est absent un mois pour maladie en mars 2023 soit pendant 23 jours ouvrés. Dans cet exemple, le salarié a acquis tous ses droits à congés car présent depuis plusieurs années.

Rémunération brute mensuelle de base × 12 : 40 000 euros
÷
(Nombre de jours travaillés prévu dans la convention : 218 jours
+ Nombre de congés payés : 25
+ jours fériés : 9
+ jours de repos : 8)
×
Nombre de jours d'absence : 23
→ 40 000 / (218 + 25 + 9 + 8) × 23 = 3 538,46 euros.

(1) Le 1er janvier 2023 n'est pas pris en compte car tombant un dimanche.

SECTION 18

Avenant : Avenant n° 21 du 17 mars 2016 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement des frais de santé

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

Objet de la discussion

L'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé conclu dans le cadre de la convention collective des ateliers chantiers d'insertion a été étendu par arrêté du 21 décembre 2015 publié au *Journal officiel* du 24 décembre 2015.

Toutefois, une réserve a été émise lors de l'extension sur le fait que depuis le 1er janvier 2016, tous les salariés doivent bénéficier d'une couverture complémentaire santé et que les entreprises ne peuvent pas instaurer une clause d'ancienneté dans leur régime.

ART. 1er

La branche des ateliers et chantiers d'insertion, après discussion, décide la suppression de l'article 3.1 de l'article 3 « Adhésion du salarié » de l'accord.

Il est donc affirmé que tous les salariés bénéficieront de la couverture complémentaire santé sans condition d'ancienneté.

ART. 2

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent qu'il ne pourra pas être dérogé à la règle d'égalité professionnelle hommes-femmes.

ART. 3

3.1. Dépôt

Le présent avenant sera 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.

3.2. Durée (1) (2)

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

3.3. Date d'entrée en application

Le présent avenant entre en application à la date de signature par les partenaires sociaux pour les adhérents de l'organisation patronale.
Il entrera en application au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'avenant au Journal officiel pour l'ensemble des ateliers et chantiers d'insertion relevant du champ d'application.

3.4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

(1) L'article 3.2 de l'avenant susvisé, en ce qu'il renvoie aux stipulations de la convention collective pour les modalités de révision est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
(Arrêté du 18 juillet 2017 - art. 1)

(2) L'article 3.2 de l'avenant susvisé, en ce qu'il renvoie aux stipulations de la convention collective pour les modalités de dénonciation, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
(Arrêté du 18 juillet 2017 - art. 1)

SECTION 19

Avenant : Accord du 28 juin 2017 portant création de la CPPNI

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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° 2008-1330 du 17 décembre 2008 – art. 63.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les DOM. »

ART. 2

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.

ART. 3

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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

ART. 4

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunira à minima trois 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.

ART. 5

5.1. Dépôt de l'accord

Le présent accord est déposé en deux 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.

ART.

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.

SECTION 20

Avenant : Avenant n° 24 du 9 novembre 2017 relatif à la négociation annuelle de branche (titre II « Liberté et dialogue social. – Droit syndical. – Institutions représentatives du personnel », section 1)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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. »

(1) 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 68 sont exclues de l'extension du champ d'application de l'avenant conformément à l'arrêt du Conseil d'Etat n° 348763, rendu le 19 juin 2013.
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

ART. 2

Il a été convenu de modifier le 1 de l'article 6 de la section 1 du titre II comme suit, par substitution aux anciennes dispositions des termes suivants :

Participation des représentants des organisations syndicales composant les délégations syndicales signataires 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.

Les autres dispositions de l'article 6 de la section 1 du titre II demeurent inchangées.

ART. 3

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.

ART.

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, la négociation annuelle de branche s'est tenue le 9 novembre 2017 dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

ART.

Partant du constat que des relations sociales de qualité sont un élément indispensable au bon fonctionnement de toute entreprise, les parties *signataires* (1) entendent affirmer l'importance du fait syndical comme facteur d'équilibre et de régulation des rapports sociaux.
Elles marquent ainsi leur attachement au rôle essentiel joué par les organisations syndicales, parties intégrantes de la vie des organismes.
Aussi, afin de leur permettre d'exercer au mieux leurs missions, elles conviennent de garantir leurs moyens dans le respect des nécessités liées au bon fonctionnement des organisations. Cette volonté partagée de faire vivre un dialogue social constructif.

(1) La première occurrence « signataires » est exclue de l'extension en tant qu'elle est contraire aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail et au principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

SECTION 21

Avenant : Avenant n° 3 du 20 décembre 2017 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement des frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les prestations définies dans le tableau de garanties à l'article 6.1 de l'accord du 15 septembre 2015 sont remplacées par celles définies dans les tableaux de garanties suivants :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0013/boc_20180013_0000_0005.pdf

Les structures non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales acte par acte.

ART. 2

2.1. Dépôt

Le présent avenant sera 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.

2.2. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

2.3. Date d'entrée en application

Le présent avenant entre en application le 1er avril 2018.

2.4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

Il est rappelé que le régime collectif obligatoire de remboursement des frais de santé, instauré par accord national du 15 septembre 2015, a pour objet de définir la couverture minimale dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, ceci dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors, le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.

Objet de la discussion

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective des ateliers chantiers d'insertion se sont réunis en vue d'adapter le régime collectif et obligatoire de frais de soins de santé au niveau national, afin d'en améliorer son attractivité.

En conséquence de quoi il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 2016.

SECTION 22

Avenant : Avenant n° 25 du 21 décembre 2017 modifiant le titre II « Liberté et dialogue social. – Droit syndical », section 2 « Le dialogue social au niveau national », article 7 « Le financement du paritarisme »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Objet de la discussion : il est décidé de modifier l'article 7 relatif au financement du paritarisme, sur le point 7.4 portant sur la composition des membres du comité de gestion des fonds du paritarisme et sur le point 7.9 portant sur la répartition du solde des fonds du paritarisme.

Les parties conviennent de modifier la composition des membres du comité de gestion des fonds du paritarisme conformément aux dispositions de l'arrêté du 21 juillet 2017 sur la représentativité syndicale dans la branche des ACI.

ART. 2

À l'article 7.4 « Comité de gestion des fonds du paritarisme » de la section 2, le dialogue social au niveau national du titre II « Liberté et dialogue syndical. – Droit syndical », le premier paragraphe est ainsi modifié, il annule et remplace le précédent :

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.

Les autres dispositions de l'article 7.4 demeurent inchangées.

ART. 3

À l'article 7.9 « Répartition du solde des fonds du paritarisme » de la section 2, le dialogue social au niveau national du titre II « Liberté et dialogue syndical. – Droit syndical », le second paragraphe est ainsi modifié, il annule et remplace le précédent :

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* (1) représentatives dans le champ d'application de la CCN des ACI.

Les autres dispositions de l'article 7.9 demeurent inchangées.

(1) Les termes « signataires et » sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec) et le Conseil d'Etat (CE, 10 juillet 2015, n° 376775, n° 376867).
(Arrêté du 31 janvier 2020 - art. 1)

ART. 4

4.1. Dépôt

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.

4.2. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

4.3. Date d'entrée en application

Le présent avenant entre en application à la date de signature par les partenaires sociaux.

4.4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

SECTION 23

Avenant : Avenant n° 4 du 4 décembre 2019 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 6.1 de l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime frais de santé est modifié comme suit :

Les remboursements interviennent en complément des remboursements de la sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient. Sauf pour les garanties exprimées en pourcentage des frais réels (FR) qui s'entendent y compris les remboursements de la sécurité sociale, sauf pour les forfaits verres et monture qui s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale.

Base 1

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200004_0000_0005.pdf/BOCC

Base 2

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200004_0000_0005.pdf/BOCC

Base 3

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200004_0000_0005.pdf/BOCC

La modification du tableau de garantie intervient afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable notamment en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

ART. 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2020, il est également convenu de solliciter son extension.

ART. 4

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir les garanties de santé applicables dans le cadre du régime collectif à adhésion obligatoire de la branche dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.

Les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire nationale de prévoyance ont souhaité faire évoluer les garanties du régime frais de santé mis en place dans la branche par l'accord national de prévoyance complémentaire du 15 septembre 2015 afin de prendre en compte l'évolution des textes applicables en matière de contrats responsables.

En effet, les modifications apportées par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret du 11 janvier 2019 nécessitent de modifier les garanties proposées par le régime professionnel afin de le mettre en conformité au 1er janvier 2020.

Ces modifications intégrant les dispositions obligatoires du 100 % santé permettront au régime de continuer à bénéficier des avantages sociaux et fiscaux réservés aux contrats responsables.

Les garanties sont modifiées conformément au tableau figurant à l'article 1er qui remplace le précédent tableau de garantie.

SECTION 24

Avenant : Avenant n° 28 du 22 janvier 2020 relatif à la révision de la convention collective (titre Ier)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'intitulé du titre 1er est remplacé par « Titre 1er – Conditions d'application ».

ART. 2

L'article 1er est désormais rédigé comme suit :

« Article 1er
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.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national. »

ART. 3

L'article 3 est désormais rédigé comme suit :

« Article 3
Révision

La demande de révision de la convention collective est formulée par une ou plusieurs organisations représentatives dans le champ 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. »

ART. 4

L'article 4 est désormais rédigé comme suit :

« Article 4
Dénonciation

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. »

ART. 5

Les articles 2, 5, 6 et 7 du titre Ier de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion demeurent inchangés.

ART. 6

Le présent avenant fixe les conditions générales d'application de la convention de branche.

Au regard de la finalité du présent avenant, 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.

ART. 7

7.1. Durée de l'avenant de révision et entrée en vigueur

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

7.2. Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans 4 ans afin d'engager, si besoin, des négociations pour l'évolution du présent avenant et du titre 1er de la convention collective de la branche.

7.3. Suivi, révision et dénonciation de l'avenant de révision

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 6 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 3 mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

7.4. 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 du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.

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

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

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

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

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

Les articles pour lesquels aucune modification n'est apportée resteront applicables dans leur version en vigueur lors de leur conclusion (cf. art. 6 du présent accord).

S'agissant des autres articles, la nouvelle rédaction telle que décidée par les partenaires sociaux se substituera de plein droit aux articles visés (cf. art. 1er à 5 du présent accord).

SECTION 25

Avenant : Accord du 2 novembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 3

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.

ART. 4

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.

ART. 5

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 coconstruits 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).

ART. 6

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 3 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.

ART. 7

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 € (ancienneté, différentiel et avancement compris), le salarié perçoit une indemnité horaire de 80 % de sa rémunération brute *(1)* ;
– pour les salariés dont la rémunération brute est supérieure à 1 900 € (notamment ancienneté, différentiel et avancement compris), le salarié perçoit une indemnité horaire de 70 % de sa rémunération brute *(2)*.

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.

(1) À titre indicatif, et au vu des exonérations applicables à la signature de cet accord, cela correspond à environ 96 % du net.

(2) À titre indicatif, et au vu des exonérations applicables à la signature de cet accord, cela correspond à environ 84 % du net.

ART. 8

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 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 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 1er 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.

ART. 9

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.

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.* (1)

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 6 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 3 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.

(1) Les termes « 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 oeuvre 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. » sont exclus de l'extension, en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail.
(Arrêté du 3 août 2022 - art. 1)

ART. 2

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 1er 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 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.

ART.

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 moitie´ de leur CA. Par ailleurs, près de la moitie´ des ACI interrogés estiment que la crise sanitaire risque d'occasionner une perte budgétaire supérieure a` 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.

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.

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.* (1)

(1) Les termes « 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 oeuvre 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. » sont exclus de l'extension, en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail.
(Arrêté du 3 août 2022 - art. 1)

SECTION 26

Avenant : Accord du 16 novembre 2020 relatif à la reconversion ou promotion par alternance et au contrat de professionnalisation

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

2.1. 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.

2.2. Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Ce contrat est ouvert :
– aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
– aux demandeurs d'emploi âgés de 26 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.

ART. 3

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 aux articles 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. 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 million 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) *(1)*.

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 non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20210001 _ 0000 _ 0002. pdf/ BOCC

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 langue étrangère »* (2)	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. 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 actuelle, 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	Certification	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 paie et des relations du travail (FC)* (2)	6
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. 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 minima 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	Certification	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* (2)	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
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* (2)	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, mention « économie sociale et solidaire »* (2)	7
26237	Master	*Mention « économie sociale et solidaire »* (2)	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 »* (2)	7
26479	Master	*Mention économie sociale et solidaire* (2)	7
34042	Titre RNCP	Management des PME-PMI	7

3.4. 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 dues 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 créée 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	Certification	Intitulé exact	Niv.
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* (2)	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* (2)	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. 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	Certification	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* (2)	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* (2)	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* (2)	7
34132	Master	Master Intervention et développement social	7

(1) 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.

(2) Certifications exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail. (Arrêté du 23 juillet 2021 - art. 1)

ART. 4

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 2d 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 heures).

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.

ART. 5

5.1. 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.

5.2. 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.

ART. 6

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.

ART. 7

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 3 années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

ART. 8

Les dépenses exposées par les employeurs des structures de moins de 50 salariés au-delà du montant forfaitaire prévu à l'article 4 peuvent être financées par l'opérateur de compétences de la branche au titre des fonds affectés au développement des compétences au bénéficie 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.

ART. 9

9.1. Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

9.2. 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 6 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 3 mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

9.3. 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.

9.4. 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.

ART.

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.

SECTION 27

Avenant : Accord du 20 septembre 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

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 1er 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).

ART. 2

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 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 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 de 1 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 4e degré, un ascendant/descendant/collatéral jusqu'au 4e 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 3 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 déconnexion 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 heure est accordée le jour de la rentrée scolaire pour les enfants entrant au CE1 ou à un niveau supérieur 2 heures 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.

ART. 3

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 élevé 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.

ART. 4

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 heure par jour pendant les 4 semaines de travail qui précèdent le congé maternité ;
– 1 heure 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.

ART. 5

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.

ART. 6

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). (1)

Ensuite, la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 a imposé à compter du 1er 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.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2242-1, L. 2242-3 et L. 2242-8 du code du travail relatives à la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la couverture par un accord collectif ou un plan d'action unilatéral.
(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

ART. 7

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.

ART. 8

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 6 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.

ART.

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. *(1)*

Parmi l'effectif des cadres, en 2019, environ 62 % des salariés ayant le statut cadre étaient des hommes et 38 % étaient des femmes. *(1)*

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. *(1)*

En 2020, en matière de formation :
– sur les 16 480 salariés formés dans le cadre du PIC-IAE, 67 % des salariés étaient des hommes et 33 % étaient des femmes *(2)* ;
– 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 *(3)* ;
– 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 *(4)*.

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.

(1) 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.
(2) Source : chiffres issus de la fiche synthèse EDEC IAE ACI établie par Uniformation.
(3) 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.
(4) Source : synthèse des engagements sur les fonds de l'alternance en 2020 élaborée par Uniformation le 14 avril 2021.

SECTION 28

Avenant : Avenant n° 1 du 31 mai 2022 à l'accord du 2 novembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le préambule de l'accord du 2 novembre 2020 est complété par le paragraphe ci-dessous qui se place avant le dernier alinéa du préambule :

« 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. »

ART. 2

Les partenaires sociaux souhaitent prolonger la possibilité de recourir à ce dispositif dans les conditions définies ci-après.

2.1. Mise en place prolongée conformément aux dispositions légales et réglementaires

Le présent dispositif pourra être mis en place dans les structures par la transmission d'un document unilatéral à l'administration jusqu'à la date prévue à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, soit à la date de conclusion du présent avenant, jusqu'au 31 décembre 2022.

L'article 2 alinéa 1er de l'accord du 2 novembre 2020 relatif à « la date de début et durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle » est modifié en conséquence et remplacé par la nouvelle rédaction précisée ci-dessous :

« 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 1er du IX de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020. »

2.2. La durée du dispositif est prolongée de 12 mois

Le bénéfice du dispositif est prolongé selon les nouvelles modalités prévues par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 tel que modifié par le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022. À la date de conclusion du présent avenant, la prolongation est donc de 12 mois et accordé dans la limite de trente-six mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de quarante-huit mois consécutifs.

L'article 2 alinéa 3 de l'accord du 2 novembre 2020 relatif à « la date de début et durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle » est modifié en conséquence et remplacé par la nouvelle rédaction ci-après :

« 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. »

ART. 3

Afin de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 31 décembre 2022 au plus tard, les partenaires sociaux conviennent que l'accord du 2 novembre 2020, qui devait prendre fin initialement le 30 juin 2025, expirera le 31 décembre 2026.

Le dernier alinéa du préambule ainsi que le deuxième alinéa de l'article 9.1 de l'accord du 2 novembre 2020 conclu au sein de la branche des ACI sont modifiés en conséquence et remplacés par le paragraphe suivant :

« 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.* (1) »

(1) Les termes « 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 oeuvre 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. » sont exclus de l'extension, en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail.
(Arrêté du 3 août 2022 - art. 1)

ART. 4

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à permettre aux structures la mise en place d'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.

ART. 5

5.1. Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique aux structures relevant du champ d'application de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion.

5.2. Durée de l'avenant

Cet avenant est conclu pour une durée déterminée. Il expirera à la date prévue dans l'accord du 2 novembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi.

5.3. Entrée en vigueur de l'avenant

Cet avenant entrera en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

5.4. Suivi de l'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 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. (1)

5.5. 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.

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.
(Arrêté du 3 août 2022 - art. 1)

ART.

En raison de la crise sanitaire consécutive à la pandémie de la Covid-19, les partenaires sociaux au niveau de la branche des ateliers et chantiers d'insertion avaient décidé d'instaurer le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi ou activité partielle de longue durée dans un accord du 2 novembre 2020, étendu par un arrêté du 30 décembre 2020.

Par une ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 et un décret n° 2022-508 du 8 avril 2022, le gouvernement a souhaité prolonger la possibilité de recourir à ce dispositif dans un contexte sanitaire et économique incertain.

Les partenaires sociaux souhaitant que cette réforme bénéficie à l'ensemble des structures et salariés de la branche, il est décidé de conclure le présent avenant qui modifie l'accord conclu au niveau de la branche tel que mentionné au premier alinéa.

SECTION 29

Avenant : Avenant n° 32 du 18 avril 2023 relatif au régime conventionnel de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant couvre le champ d'application tel que défini par le titre Ier de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion.

À la date de signature du présent avenant, et sous réserve d'une évolution postérieure, le champ d'application est défini de la manière suivante :

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.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national.

ART. 2

1. Modification de l'article 3.1 de l'article 3 du titre IX de la convention collective

L'article 3.1 de l'article 3 du titre IX est modifié ainsi :

a) Modification de l'article 3.1.1 relatif au capital de base versé en cas de décès

L'article 3.1.1 de l'article 3 du titre IX est intégralement modifié ainsi :

« 3.1.1. 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. »

b) Modification de l'article 3.1.2 relatif au capital additionnel pour les salariés cadres uniquement

L'article 3.1.2 de l'article 3 du titre IX est intégralement modifié ainsi :

« 3.1.2. 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. »

Les autres dispositions de l'article 3.1 demeurent inchangées.

2. Modification de l'article 3.4 de l'article 3 du titre IX de la convention collective

Le premier paragraphe de l'article 3.4 de l'article 3 du titre IX relatif à la garantie incapacité temporaire de travail pour l'ensemble du personnel est modifié ainsi :

« 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). »

Les autres dispositions de l'article 3.4 demeurent inchangées.

3. Modification de l'article 3.5 « Garantie invalidité. Incapacité permanente professionnelle IPP. Ensemble du personnel »

L'article 3.5 de l'article 3 du titre IX est remplacé par les dispositions suivantes :

« 3.5. 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 1re catégorie : rente nette de 48 % du salaire net à payer avant impôt ;
– invalidité de 2e ou 3e 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) × 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. »

ART. 3

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.

1. Modification de l'article 3.2 « Garantie rente éducation. Ensemble du personnel »

Les premiers alinéas qui précèdent la rente complémentaire d'orphelin de l'article 3.2 de l'article 3 du titre IX sont modifiés ainsi :

« 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 11e anniversaire : 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès ;
– du 11e au 18e anniversaire : 15 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès ;
– du 18e au 26e anniversaire si poursuite d'études ou évènements assimilés : 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès. »

Les autres dispositions de l'article 3.2 demeurent inchangées.

2. Modification de l'article 3

2.1. Il est créé un article 3.6 « Salaire de référence » rédigé de la manière suivante :

« 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 :

3.6.1. 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.

3.6.2. 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).

3.6.3. 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). »

2.2. Il est créé un article 3.7 « Remise de la notice d'informations aux salariés » rédigé de la manière suivante :

« 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. »

3. Modification de l'article 4 relatif aux cotisations

Après la phrase « Répartition : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié », il est ajouté un sous-titre : « 4.2. Montant des taux de cotisations ».

Les tableaux présents dans l'article 4 du titre IX et les derniers paragraphes relatifs aux tranches A et B sont remplacés par la rédaction suivante et intégrés dans l'article 4.2 :

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 [1]	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
[1] 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 [1]	0,17	0,17	0,34
Total	0,53	0,53	1,06
[1] 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.

4. Modification de l'article 5 relatif au maintien des garanties

L'article 5 relatif au maintien des garanties est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 5
Maintien des garanties
Article 5.1
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 5.2
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. »

ART. 4

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à améliorer les garanties applicables aux salariés de la branche en matière de prévoyance et à clarifier le dispositif, 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.

ART. 5

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 1er juillet 2023.

5.3. Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux au cours du deuxième trimestre 2024 pour établir le suivi de cet avenant et ses conséquences sur les comptes techniques et financiers.

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.

ART.

Un régime conventionnel de prévoyance a été mis en place par accord collectif de branche du 17 juin 2010 qui a, par la suite, fait l'objet d'une intégration au titre IX de la convention collective. Le titre IX a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 31 octobre 2012.

Par la suite, les partenaires sociaux ont négocié plusieurs avenants ayant pour but de faire évoluer le régime de prévoyance de la branche professionnelle.

Au cours de plusieurs réunions et plus spécifiquement lors de l'analyse des comptes techniques et financiers, les partenaires sociaux ont constaté le caractère excédentaire du régime permettant ainsi d'améliorer les garanties au profit des salariés.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux, réunis lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ont retenu plusieurs évolutions :
– amélioration du capital décès versé aux salariés non-cadres en le fixant à 250 % du salaire brut (au lieu de 150 %) et harmonisation du montant de ce capital décès versé aux cadres et aux non-cadres ;
– mise en place d'une indemnité forfaitaire pour indemniser les frais d'obsèques en cas de décès d'un salarié à hauteur d'un plafond mensuel de la sécurité sociale ;
– augmentation du taux de rente d'incapacité professionnelle en cohérence avec le taux pratiqué en cas d'invalidité ;
– amélioration de l'indemnité versée en cas d'incapacité temporaire de travail à l'ensemble du personnel : 25 % au lieu de 20 % du salaire brut.

En parallèle, les partenaires sociaux ont souhaité harmoniser les différents textes conventionnels de la branche relatifs à la prévoyance pour clarifier les sources conventionnelles de ce dispositif et pour s'assurer de leur conformité aux dispositions légales et réglementaires.

Les présentes dispositions constituent donc un avenant au titre IX de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion.

SECTION 30

Avenant : Accord du 21 septembre 2023 relatif à la collecte des fonds conventionnels de branche pour le financement de la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Conformément au titre 1er 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.

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 4

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 1er 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.

ART.

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 1er 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.

SECTION 31

Avenant : Dénonciation par lettre du 3 octobre 2023 du SyNESI de l'accord collectif de branche du 17 juin 2010 et de ses avenants

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 3 octobre 2023.

SyNESI, 36, rue de Laborde, 75008 Paris.

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.

SECTION 32

Avenant : Avenant n° 1 du 15 avril 2024 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à l'aménagement du temps de travail

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les partenaires sociaux n'ont pas souhaité conserver les dispositions relatives à l'annualisation au niveau de la branche professionnelle, considérant d'une part que ce dispositif pouvait être mis en place, après négociation, au niveau des structures employeuses et d'autre part que les activités exercées au sein de la branche étaient trop diverses pour permettre un régime unique.

Ainsi, le préambule de l'accord du 19 novembre 2015 relatif à l'aménagement du temps de travail est remplacé par les dispositions suivantes :

La première phrase du deuxième paragraphe du préambule est remplacée par la phrase :

« 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. »

La dernière phrase du préambule est supprimée.

Les autres dispositions du présent article demeurent en vigueur.

ART. 2

Les partenaires sociaux conviennent de supprimer toutes les dispositions de l'article 4 relatif au calcul de la durée du travail pour les salariés dont le temps est décompté en heures de l'accord du 19 novembre 2015 relatif à l'aménagement du temps de travail.

ART. 3

L'intitulé du titre de l'article 5 de l'accord du 19 novembre 2015 est modifié de la manière suivante : « Forfait annuel en jours ».

L'ensemble du contenu de l'article 5 de l'accord du 19 novembre 2015 est modifié par les dispositions ci-après :

« 1. Salariés concernés

Au regard de l'article L. 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 pas à 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 subordonnée à la conclusion avec les salariés visés par le présent accord d'une convention individuelle de forfait prenant la forme d'un écrit signé par les parties. Cet écrit peut être 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 salarié à 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 pas être supérieur au nombre de jours fixés dans le présent accord) ;
– la rémunération correspondante ;
– les modalités d'exercice du droit à la déconnexion dans la structure ;
– il sera précisé également 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 droit à la déconnexion.

Dans les structures employeuses d'au moins 50 salariés, conformément à 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 évènements 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 : rémunération brute mensuelle de base × 12 / (nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait + congés payés + jours fériés + jours de repos) * 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 :

Rémunération annuelle X nombre de jours ouvrés de présence (jours fériés et jours de repos compris) / 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. »

(1) Le dispositif de convention individuelle de forfaits en jours prévu à l'article 3 est applicable sous réserve qu'il soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise ou un nouvel accord de branche précisant les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours conformément aux 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, au-delà de la seule reprise des dispositions de l'article L. 3121-58 du code du travail.
(Arrêté du 12 novembre 2025 - art. 1)

(2) Le dispositif relatif au forfait jour prévu à l'article 3 de l'avenant est applicable sous réserve qu'il soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion prévues au 3° de du II de l'article L. 3121-64 du code du travail, ou à défaut par la fixation par l'employeur lui-même de ces modalités conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail.
(Arrêté du 12 novembre 2025 - art. 1)

ART. 4

L'ensemble du contenu de l'article 6 est modifié par les dispositions ci-après :

« 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 (art. 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 ou à 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 *(1)* 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. »

(1) 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.

ART. 5

Les partenaires sociaux ont veillé à ce que la rédaction n'engendre pas de rupture d'égalité entre les femmes et les hommes ni de discriminations en raison de leur sexe.

En outre, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les structures doivent garantir concrètement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, les structures veilleront à ce que l'application du travail à temps partiel n'aboutisse pas à une inégalité directe ou indirecte entre les femmes et les hommes et plus particulièrement lorsque le temps partiel n'a pas été choisi.

Enfin, le fait d'occuper un emploi à temps partiel ne peut être source de discrimination notamment concernant la rémunération ou l'évolution de carrière.

ART. 6

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à mettre à jour les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail au sein 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 donc quelle que soit la taille de l'entité.

ART. 7

7.1. Durée de l'avenant

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

7.2. Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique dans la branche des ateliers et chantiers d'insertion conformément aux dispositions du titre 1er de la convention collective (IDCC 3016).

7.3. Entrée en vigueur de l'avenant

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1er jour du mois civil qui suit la date de parution de l'arrêté d'extension.

7.4. Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux en 2025 pour établir le suivi de cet avenant et négocier sur le compte épargne temps et la gestion de fin de carrière des salariés.

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.

7.5. 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-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.

Annexe

Exemples de calcul

1. Calcul du nombre de jours de repos

En 2023, le nombre de jours de repos se calculait de la manière suivante :

Nombre de jours calendaires dans la période : 365
– nombre de jours de repos hebdomadaire : 105
– nombre de jours fériés chômés tombant un jour ouvré : 9
– nombre de jours de congés payés : 25
– nombre de jours travaillés prévu au forfait : 218
= nombre de jours de repos complémentaires par an = 8 jours de repos.

2. Calcul du nombre de jours à travailler en cas d'entrée en cours d'année

En 2023, un salarié est employé à compter du 1er mars sur la base d'une convention de forfait de 218 jours. La structure employeuse décompte les congés payés du 1er juin au 31 mai.

Nombre de jours à travailler =
nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait : 218.
+ nombre de jours de congés payés non acquis : 18 (le salarié n'aura en effet acquis que 7 jours pour les mois de mars, avril et mai).
× (multiplié par)
nombre de jours ouvrés de présence sans les jours fériés du 1er mars au 31 décembre 2023 : 209.
÷ nombre de jours ouvrés en 2023 sans les jours fériés : 251 (soit 42 jours du 1er janvier au 28 février + 209 jours pour le reste de l'année).
→ (218 + 18) × (209/251) = 196,51 (qui peut être arrondi à 196 ou 196,5 pour prendre en compte les demi-journées) jours à travailler du 1er mars au 31 décembre 2023.

Pourquoi le salarié aura acquis 7 jours de congés payés ? Pour rappel, dans la manière de calculer les congés payés, lorsque le nombre de jours ouvrables obtenu n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre entier supérieur. Cette règle légale a été appliquée aux jours ouvrés.

Nombre de jours de repos =
« nombre de jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés » du 1er mars au 31 décembre 2023 =
Jours calendaires restant dans l'année : 306
– les jours de repos hebdomadaire restant dans l'année : 88
– les congés payés acquis : 7
– les jours fériés restant dans l'année tombant un jour ouvré : 9
→ 306 – 88 – 7 – 9 = 202 jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés.
Nombre de jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés : 202
– nombre de jours à travailler dans l'année par le salarié : 196
→ 202 – 196 = 6 jours de repos (ou 5,5 si le nombre de jours est arrondi à 196,5).

3. Calcul de la rémunération en cas de sortie en cours d'année

Un salarié percevant un salaire de 40 k annuel quitte l'association le 24 mars 2023. Son forfait jours était de 218 jours correspondant à 260 jours payés (365 jours calendaires – 105 samedi et dimanche). Il avait pris 2 jours de repos en février et il lui restait 5 jours de congés payés à prendre jusqu'au 31 mai 2023. Le nombre de congés acquis du 1er juin 2022 au 24 mars 2023 était de 21 jours.

• Calcul de la rémunération en raison du nombre de jours réellement travaillés
Rémunération annuelle 40 000
× nombre de jours ouvrés de présence du 2 janvier *(1)* au 24 mars : 58 jours + nombre de jours fériés tombant sur un jour ouvré ou jours de repos pris : 2 jours)
÷ nombre de jours ouvrés dans l'année : 365 jours calendaires - 105 samedi et dimanche = 260
→ 40.000 × (58+ 2) / 260 = 9 230,78 euros.
Soit un trop perçu de (40 000 / 12 × (2 + [24 / 31]) – 9 230,78 = 16,53 euros.

• Calcul de l'indemnité en cas de congés payés non pris (acquis au cours de la période du 1er juin 2021 au 31 mai 2022)
Rémunération annuelle 40 000 / nombre de jours ouvrés 25 / 10 (calcul au 10e des congés payés)
× Congés payés non pris : 5
→ 40 000/ 25 / 10 × 5 = 800 euros.

• Calcul de l'indemnité en cas de congés payés acquis au cours de la période de référence du 1er juin 2022 au 24 mars 2023 :
(Rémunération mensuelle × 7 mois [du 1er juin au 31 décembre] + 9 230,78 euros [pour le calcul, cf. ci-dessus]) / 10 (pour le calcul au 10e)
→ (3 333,33 × 7 + 9 230,78) / 10 = 3 256,41 euros.

4. Prise en compte des absences

Un salarié percevant un salaire de 40 k annuel et ayant signé une convention de forfait de 218 jours est absent un mois pour maladie en mars 2023 soit pendant 23 jours ouvrés. Dans cet exemple, le salarié a acquis tous ses droits à congés car présent depuis plusieurs années.

Rémunération brute mensuelle de base × 12 : 40 000 euros
÷
(Nombre de jours travaillés prévu dans la convention : 218 jours
+ Nombre de congés payés : 25
+ jours fériés : 9
+ jours de repos : 8)
×
Nombre de jours d'absence : 23
→ 40 000 / (218 + 25 + 9 + 8) × 23 = 3 538,46 euros.

(1) Le 1er janvier 2023 n'est pas pris en compte car tombant un dimanche.

ART.

Le présent avenant a pour objectif de compléter l'accord du 19 novembre 2015 relatif à l'aménagement du travail afin de le rendre conforme aux différentes dispositions législatives et interprétations jurisprudentielles postérieures à sa conclusion.

Il a également pour objectif de clarifier certaines dispositions pour lesquelles les partenaires sociaux ont constaté qu'il existait des difficultés d'interprétation.

Après négociation, les partenaires sociaux sont convenus de modifier les sections relatives aux compléments d'heures et au forfait-jours et de supprimer l'article relatif à l'annualisation.

Des négociations seront également engagées dans les prochains mois concernant le compte épargne-temps et la gestion de fin de carrière.

Le présent avenant ainsi que l'accord de 2015 complètent la section 5 du titre VII de la convention collective actuelle. Les dispositions du présent avenant et de l'accord de 2015 qui seraient en contradiction avec celles du titre VII applicables au moment de la signature du présent avenant priment.

SECTION 33

Avenant : Avenant n° 35 du 26 novembre 2024 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant couvre le champ d'application tel que défini par le titre Ier de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion.

À la date de signature du présent avenant, et sous réserve d'une évolution postérieure, le champ d'application est défini de la manière suivante :

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.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national.

ART. 2

À la suite de l'article 2, il est ajouté l'article 2 bis intitulé « Bénéficiaires du régime » et rédigé de la manière suivante :

« Article 2 bis

Bénéficiaires du régime

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. »

ART. 3

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à mettre en conformité le régime avec l'agrément délivré par la commission paritaire de l'APEC, 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.

ART. 4

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 1er janvier 2025.

4.3. Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux au cours de l'année 2025 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.

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.

ART.

La branche des ateliers et chantiers d'insertion a mis en place depuis une dizaine d'années un régime de prévoyance. Ce dispositif fait une distinction entre les catégories « cadres » et « non-cadres ».

Conformément à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, la branche a obtenu en date du 9 octobre 2024 un agrément de la part de la commission paritaire rattachée à l'APEC définissant les cadres et assimilés relevant des bénéficiaires du régime de prévoyance au regard de la classification de la branche des ACI.

Le présent avenant a pour objectif de prendre en compte l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC en précisant que les assimilés cadres relèvent de la catégorie cadres du régime de prévoyance des ateliers et chantiers d'insertion.

SECTION 34

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant couvre le champ d'application tel que défini par le titre Ier de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion.

À la date de signature du présent avenant, et sous réserve d'une évolution postérieure, le champ d'application est défini de la manière suivante :

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.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national.

ART. 2

L'article 2 de l'avenant n° 5 du 16 novembre 2020 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement des frais de santé a modifié l'article 5.2 de l'accord du 15 septembre 2015 relatif aux modalités de cotisation dans le cadre des contrats souscrits auprès des organismes recommandés.

Cet article définit les tableaux de cotisations pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et pour ceux qui relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

Il est décidé par les partenaires sociaux de les modifier dans les conditions suivantes :

Salariés qui ne relèvent pas du régime local d'Alsace-Moselle

Régime souscrit par l'entreprise	Actifs (taux de cotisations exprimés en pourcentage 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 droit	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 %
Formule base 2	Obligatoire salarié	Base 2 (contrat obligatoire)	1,23 %	0,615 %	0,615 %		
	Extension ayants droit	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 droit	Base 3				1,70 %	0,94 %

Salariés qui relèvent du régime local d'Alsace-Moselle

Régime souscrit par l'entreprise	Actifs (taux de cotisations exprimés en pourcenttage 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 droit	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 droit	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 droit	Base 3				1,24 %	0,61 %

ART. 3

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à augmenter les taux de cotisations du régime de branche en matière de frais de santé, 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.

ART. 4

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 1er avril 2025.

4.3. Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux au cours de l'année 2025 pour établir le suivi de cet avenant et plus spécifiquement en 2026 lors de l'arrêté des comptes du régime.

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.

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.

ART.

La branche des ateliers et chantiers d'insertion a mis en place en 2015 un régime de frais de santé.

Ce régime a fait l'objet d'un avenant le 16 novembre 2020 lors de la mise en place de la présente recommandation qui prendra fin le 31 décembre 2025.

Dans le cadre du suivi des comptes du régime, les partenaires sociaux ont constaté que les cotisations n'étaient plus suffisantes pour couvrir les dépenses. Il a donc été décidé d'augmenter les cotisations afin de remédier à cette situation.

SECTION 35

Avenant : Avenant n° 2 du 30 septembre 2025 relatif à l'aménagement de la durée du travail

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 5.1 « Les salariés bénéficiaires » tel que modifié par l'avenant n° 1 du 15 avril 2024 est complété de la manière suivante :

Après le premier paragraphe « Au regard de l'article L. 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 pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de la structure. », est ajouté le paragraphe suivant :

« Tel est le cas des salariés dont les postes sont rattachés aux emplois repères " directeur/trice " tous niveaux, " coordinateur/trice " niveau C, et " responsable administratif et financier " niveau C lorsque l'ensemble de ces salariés ne sont pas amenés – en raison de leur autonomie – à suivre les horaires collectifs de travail. »

ART. 2

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à mettre à jour les dispositions relatives à la durée du travail au sein 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.

ART. 3

3.1. Durée de l'avenant

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

3.2. Entrée en vigueur de l'avenant

Cet avenant entrera en vigueur à compter de sa signature.

3.3. Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux à compter de septembre 2026 pour suivre la mise en œuvre 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.

3.4. 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.

ART.

Le présent avenant a vocation à préciser l'avenant n° 1 du 15 avril 2024 (qui révise l'accord du 19 novembre 2015) concernant les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif de forfait-jours, pour prendre en compte les observations de la direction générale du travail remises lors de la procédure d'extension.

Le présent avenant ainsi que l'accord de 2015 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 15 avril 2024 complètent la section 5 du titre VII de la convention collective.

SECTION 36

Avenant : Accord du 25 novembre 2025 relatif aux frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander pour assurer la couverture des garanties « frais de santé » prévues pour les salariés des ACI : 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 la coordination du dispositif et l'interlocution commerciale au groupe VYV, immatriculé au répertoire Sirene sous le numéro 532 661 832 dont le siège social est situé au 62-68, rue Jeanne-d'Arc, 75013 Paris.

ART. 3

Le régime des frais de santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale ainsi que dans le respect du niveau de garanties minimales tel que défini à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale dans le cadre du dispositif de généralisation de la complémentaire santé.

Les structures employeuses 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 les mêmes niveaux de garantie.

Le tableau résumant le niveau de garanties prévu dans le cadre des contrats souscrits avec l'organisme assureur recommandé est annexé au présent accord. Il est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables ou à toute autre évolution de la réglementation ayant un impact sur la prise en charge des garanties frais de santé, pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent accord. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord entre les partenaires sociaux et l'organisme assureur recommandé.

ART. 4

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 :
– 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 ;
– le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche ;
– 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'organisme recommandé. L'alimentation du fonds social est assurée par l'affectation d'une quote-part de la cotisation obligatoire versée à l'organisme assureur recommandé, d'un montant de 2 %.

La gestion du fonds social sera confiée par la commission paritaire nationale de prévoyance et frais de santé (CPNP-FS) à l'organisme recommandé 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 CPNP-FS.

Les structures non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé devront également prévoir la mise en œuvre d'actions sociales au sein des régimes mis en place à leur niveau.

ART. 5

5.1. Adhésion obligatoire pour les salariés

Sont bénéficiaires de la couverture de branche tous les salariés relevant du champ d'application du présent accord et ce dès leur embauche. L'adhésion des salariés est obligatoire sauf s'ils refusent leur adhésion pour un des motifs évoqués au 5.2.

L'adhésion des ayants droit à la complémentaire santé est facultative. Les ayants droit sont définis de la manière suivante :
– le conjoint :
— est considéré comme conjoint l'époux ou l'épouse, non séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil) ;
— à défaut, est assimilé au conjoint :
—— le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) : la personne avec laquelle le salarié a conclu un Pacs dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil ;
—— le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple dans le cadre d'une union de fait au sens de l'article 515-8 du code civil, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, justifiée par la production d'une attestation de domicile commun (quittance de loyer, facture énergétique...) ; les concubins ne doivent être, ni l'un ni l'autre mariés ou liés par un Pacs ;
– les enfants à charge. Sont considérés comme enfants à charge :
— les enfants fiscalement à sa charge ou ceux de son conjoint, sous réserve d'apporter annuellement tout justificatif de leur situation et sous réserve qu'ils soient âgés de moins de :
—— 18 ans (sans autres conditions) ;
—— 26 ans et :
——— qu'ils poursuivent leurs études ;
——— ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à France Travail ;
——— ou sont sous contrat d'apprentissage ;
——— ou s'ils exercent une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RSA mensuel ;
— les enfants quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité prévue à l'article L. 241- 3 du code de l'action sociale et des familles à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18e anniversaire.

5.2. Facultés de dispense d'adhésion

Ont le choix d'adhérer ou non au régime mis en place par le présent accord :
– les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
– les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
– les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
– les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
– les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
– les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année.

L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix. En outre, le salarié doit déclarer au titre de quelle dispense il effectue sa demande, indiquer son organisme assureur et indiquer la date de fin de son contrat individuel le cas échéant. Le salarié est tenu d'informer l'employeur de tout changement de situation ayant un impact sur la dispense dont il est bénéficiaire.

Ces motifs s'ajoutent aux dispenses de plein droit telles que prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

5.3. Suspension du contrat de travail

Suspension du contrat donnant lieu à un maintien de salaire

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 frais de santé 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 frais de santé 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, la contribution de l'employeur, calculée selon les règles prévues au présent accord au moment de la suspension, doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. 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.

La cotisation étant calculée sur la base forfaitaire du plafond mensuel de la sécurité sociale, l'assiette de calcul des cotisations est alors inchangée en cas de suspension du contrat de travail faisant l'objet d'une indemnisation. Elle suivra les mêmes évolutions ou indexation, le cas échéant, que

celles appliquées aux salariés actifs.

Suspension du contrat ne donnant pas lieu à maintien de salaire

En cas de suspension du contrat de travail non rémunérée ou indemnisée, les salariés ne bénéficient pas du maintien de la couverture de complémentaire santé et ne s'acquittent donc pas d'une cotisation.

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. Le montant de la cotisation, dans ce cas, est identique à celle prévue pour les salariés actifs (et les éventuels ayants droit). Elle suivra les mêmes évolutions ou indexation, le cas échéant.

5.4. Rupture du contrat de travail

Maintien de la garantie au titre de la portabilité 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, du maintien du régime de complémentaire santé 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 12 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.

Maintien de la garantie au titre de la loi Évin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Évin », 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 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient et à la condition d'avoir été affiliés au régime en tant qu'actifs ;
– au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès du salarié inscrit au régime en tant qu'actif.

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 Évin, rappelée à titre informatif dans le cadre du présent accord, incombe à l'organisme assureur et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

ART. 6

Le suivi du régime de complémentaire santé est assuré par la commission paritaire nationale de prévoyance et frais de santé et la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est annuellement informée de l'état financier du régime.

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 et selon le calendrier défini en début d'année avec les partenaires sociaux.

ART. 7

Au regard de la finalité du présent accord, qui consiste à proposer un régime de frais de santé à l'ensemble des salariés de la branche, les partenaires sociaux conviennent, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, 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.

ART. 8

8.1. Révision et abrogation des accords précédents

Les partenaires sociaux conviennent que l'ensemble des accords collectifs ainsi que leurs avenants et annexes conclus avant le présent accord dans le champ de la branche des ateliers et chantiers d'insertion sont abrogés et cessent de produire effet à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. Sont notamment visés les textes ci-dessous :
– accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé ;
– avenant n° 21 du 17 mars 2016 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement des frais de santé ;
– avenant n° 3 du 20 décembre 2017 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement des frais de santé ;
– avenant n° 4 du 4 décembre 2019 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé ;
– avenant n° 5 du 16 novembre 2020 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement des frais de santé ;
– avenant n° 6 du 14 février 2025 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement des frais de santé.

8.2. Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

8.3. Entrée en vigueur de l'accord

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2026.

8.4. Suivi de l'accord et clause de rendez-vous

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux à compter de septembre 2026 pour établir le suivi de cet accord.

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 accord.

Les partenaires sociaux se réuniront six mois avant l'extinction de la recommandation pour renégocier les termes de cet accord et organiser une nouvelle mise en concurrence.

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 tout moyen 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'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.

8.5. 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 de la ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART. 2

2.1. Obligation des structures de 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 de l'organisme assureur recommandé, doivent 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 la 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 d'entreprise, accord proposé par référendum ou par décision unilatérale).

2.2. Modalités de cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation afférente à la couverture choisie par la structure employeuse. Les salariés ont 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.

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. Cette couverture facultative des ayants droit est 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) en vigueur.

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 l'organisme assureur recommandé :

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	Part salarié	Facultatif	
						Conjoint	Enfant
Formule base 1	Obligatoire salarié	Base 1 (contrat obligatoire)	1,29 %	0,645 %	0,645 %		
	Extension ayants droit	Base 1				1,45 %	0,89 %
	Facultatif salarié	Plus base 2			0,31 %	0,34 %	0,16 %
		Plus base 3			0,71 %	0,83 %	0,38 %
Formule base 2	Obligatoire salarié	Base 2 (contrat obligatoire)	1,57 %	0,785 %	0,785 %		
	Extension ayants droit	Base 2				1,76 %	1,04 %
	Facultatif salarié	Plus base 3			0,40 %	0,50 %	0,21 %
Formule base 3	Obligatoire salarié	Base 3 (contrat obligatoire)	1,89 %	0,945 %	0,945 %		
	Extension ayants droit	Base 3				2,16 %	1,20 %

Salariés qui relèvent 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	Part salarié	Facultatif	
						Conjoint	Enfant
Formule base 1	Obligatoire salarié	Base 1 (contrat obligatoire)	0,91 %	0,455 %	0,455 %		
	Extension ayants droit	Base 1				1,02 %	0,58 %
	Facultatif salarié	Plus base 2			0,31 %	0,34 %	0,16 %
		Plus base 3			0,71 %	0,83 %	0,38 %
Formule base 2	Obligatoire salarié	Base 2 (contrat obligatoire)	1,19 %	0,595 %	0,595 %		
	Extension ayants droit	Base 2				1,33 %	0,73 %
	Facultatif salarié	Plus base 3			0,40 %	0,50 %	0,21 %

Formule base 3	Obligatoire salarié	Base 3 (contrat obligatoire)	1,51 %	0,755 %	0,755 %		
	Extension ayants droit	Base 3				1,73 %	0,89 %

Il est fixé un taux d'appel de 95 % sur les taux de cotisations du régime de base (colonne « part globale employeur et salarié ») à compter du 1er janvier 2026 et de 97,5 % à compter du 1er janvier 2027.

Les taux de cotisation sont définis pour une période de deux ans sur l'ensemble des formules (obligatoires et facultatives). Toute modification du ou des taux de cotisations proposée par l'organisme assureur recommandé fera l'objet d'un avenant au présent accord.

2.3. Choix des formules

Plusieurs bases ont été définies proposant aux structures et salariés de la branche des taux de remboursement différents en fonction de la formule retenue. Chaque employeur a le choix de souscrire pour l'affiliation obligatoire des salariés à la base 1, base 2 ou base 3. En fonction du choix opéré par l'employeur, celui-ci devra faire obligatoirement adhérer l'ensemble de ses salariés au régime souscrit (sous réserve des motifs de dispense de droit et notifiés). L'employeur a la possibilité de faire évoluer les garanties souscrites au moment de son adhésion, en souscrivant à une autre base obligatoire. À titre indicatif, toute demande de souscription vaut pour un exercice de 12 mois minimum et doit être adressée à l'organisme recommandé par écrit au moins deux mois avant l'échéance annuelle pour une prise d'effet au 1er janvier de l'exercice de l'année suivante.

Le salarié a la possibilité de faire bénéficier ses ayants droit de la base obligatoire souscrite par son employeur. Il assumera alors individuellement les cotisations dues pour ses ayants droit.

Le salarié a également la possibilité d'améliorer sa couverture par une adhésion facultative à l'une des bases supérieures selon le niveau de base obligatoire souscrit par l'employeur et de faire bénéficier ses ayants droit desdites options, par une affiliation aux mêmes garanties que celles qu'il a lui-même choisies. Le choix du niveau de l'option retenu par le salarié s'imposera ainsi de fait à ses ayants droit.

Les cotisations des options facultatives s'additionnent alors aux cotisations de la base obligatoire choisie par l'employeur. Dans le cas où le salarié y souscrit volontairement, il assumera individuellement les cotisations de la base supérieure choisie à titre facultatif pour lui et le cas échéant ses ayants droit.

Le salarié pourra modifier son choix d'options facultatives selon les conditions particulières fixées pour le présent régime.

ART.

Annexe

Tableau de garanties à compter du 1er janvier 2026

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260013_0000_0020.pdf/BOCC

ART.

Les partenaires sociaux réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion (IDCC 3016) ont souhaité faire évoluer le régime frais de santé mis en place au profit des salariés relevant des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) par l'accord national du 15 septembre 2015 relatif au remboursement des frais de santé, modifié en dernier lieu par les avenants n° 5 du 16 novembre 2020 et l'avenant n° 6 du 14 février 2025.

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

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

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

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

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

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

SECTION 37

Avenant : Avenant n° 37 du 25 novembre 2025 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant couvre le champ d'application tel que défini par le titre Ier de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion.

ART. 2

2.1. Modification de l'intitulé

L'intitulé de l'article 1er est modifié par l'intitulé suivant « Article 9.1 “Organismes recommandés” ».

2.2. Modification du contenu de l'article 1er

Le contenu de l'article 9.1 est intégralement modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place un régime de prévoyance permettant de couvrir pour l'ensemble des salariés les risques liés au décès, à l'invalidité absolue et définitive, à l'incapacité temporaire de travail et à l'invalidité et incapacité permanente professionnelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux – après une procédure de mise en concurrence – ont choisi de recommander pour assurer la couverture des garanties de prévoyance :
– Mutex, société anonyme au capital de 37 302 300 euros – entreprise régie par le code des assurances immatriculée au RCS de Nanterre 529 219 040 dont le siège social est situé au 140, avenue de la République, 92320 Châtillon ;
– l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance – Union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et à but non lucratif – numéro SIREN 788 334 720, dont le siège social est situé au 17, rue de Marignan, 75008 Paris – assureur des garanties rente éducation, rente de conjoint substitutive.

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

ART. 3

3.1. Modification de l'intitulé

L'intitulé de l'article 2 est modifié par l'intitulé suivant « Article 9.2 “Mise en œuvre du régime” ».

L'intitulé de l'article 2 bis est modifié par l'intitulé suivant « Article 9.2 bis “Bénéficiaires du régime” ».

3.2. Modification du contenu de l'article (1)

Le contenu de l'article 9.2 est intégralement modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenus d'adhérer au contrat collectif mis en place à titre obligatoire. Les salariés ne pourront donc s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Les structures relevant du champ d'application de la présente convention, y compris celles non adhérentes auprès des organismes assureurs recommandés, devront respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, pour une contribution au moins aussi favorable. »

L'article 9.2 bis demeure inchangé.

(1) L'article 3.2 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 18 mars 2026 - art. 1)

ART. 4

4.1. Modification de l'intitulé

L'intitulé de l'article 3 est modifié par l'intitulé suivant « Article 9.3 “Garanties du régime de prévoyance” ».

4.2. Modification du contenu de l'article

L'article 3.1.2 relatif à l'indemnité forfaitaire pour frais d'obsèques est modifié dans les conditions suivantes :
– après les mots « en cas de décès du salarié », il est ajouté « ou de son conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans » ;
– après les mots « une indemnité forfaitaire pour frais d'obsèques d'un montant égal à », il est ajouté « 130 % du » ;
– le mot « un » avant « plafond mensuel de la sécurité sociale » est supprimé.

L'article 3.2 « Garantie rente éducation. Ensemble du personnel » est modifié dans les conditions suivantes :
– les mots « jusqu'au 11e anniversaire » sont remplacés par « jusqu'au 12e anniversaire » ;
– les mots « du 11e anniversaire au 18e anniversaire » sont remplacés par « du 12e anniversaire au 18e anniversaire ».

Le contenu de l'article 3.4 « Garantie incapacité temporaire de travail. Ensemble du personnel » est partiellement modifié, les mots « de l'article 7 de la loi du 19 janvier 1978 modifié par l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 » sont remplacés par « des obligations légales en vigueur ».

Les autres dispositions de l'article 9.3 demeurent inchangées.

ART. 5

5.1. Modification de l'intitulé

L'intitulé de l'article 4 est modifié par l'intitulé suivant « Article 9.4 “Cotisations” ».

5.2. Modification du contenu de l'article

Le contenu de l'article 4.1 relatif au taux et à la répartition est modifié dans les conditions suivantes :
– la référence à l'article 6 après les mots « tel que prévu à » est remplacé par « l'article 9.5 » ;
– la référence à l'article 7.2 après les mots « ainsi que la reprise des sinistres en cours conformément aux modalités de » est remplacé par « l'article 6.2 ».

Les autres dispositions de l'article 9.4 demeurent inchangées.

ART. 6

L'intitulé de l'article 5 est modifié par l'intitulé suivant « Article 9.5 “Maintien des garanties” ».

Les autres dispositions de l'article 9.5 demeurent inchangées.

ART. 7

7.1. Modification de l'intitulé

L'intitulé de l'article 6 est modifié par l'intitulé suivant « Article 9.6 “Définition et prise en charge des sinistres en cours” ».

7.2. Modification du contenu de l'article

Le contenu de l'article 6.2 relatif à la prise en charge des sinistres en cours est modifié dans les conditions suivantes :
– les mots « et que les provisions mathématiques constituées (9/10) soient transférées » sont supprimés ;
– au dernier tiret ;
– les mots « UNPMF/Méderic prévoyance » sont supprimés et remplacés par « organismes recommandés » ;
– les mots « postérieurement à la date d'obligation de l'adhésion, au plus tard après le 1er janvier 2012 » sont supprimés ;
– dans le dernier paragraphe, le mot « désignés » est modifié par « recommandés ».

Les autres dispositions de l'article 9.6 demeurent inchangées.

ART. 8

Un nouvel article 9.7 est créé relatif au degré élevé de solidarité et rédigé en ces termes :

« Article 9.7
Degré élevé de solidarité

Le régime de prévoyance 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 peut se concrétiser, en application de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, par les actions suivantes :

1. La prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au a et au b du 2° de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;

2. Le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;

3. La prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

La liste des actions de prévention et d'action sociale mises en œuvre sera définie par la commission paritaire nationale de prévoyance et frais de santé (CPNP-FS).

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent dans le champ professionnel qu'elles couvrent.

Ces actions seront financées par l'affectation d'une quote-part de la cotisation versée à l'organisme assureur, d'un montant de 2 %.

Pour les structures adhérant au contrat d'assurance des organismes assureurs recommandés, ce financement sera affecté au fonds social dédié, bénéficiant aux seuls salariés de ces structures.

En fonction des résultats du régime, ce fonds pourra également être abondé sur décision des partenaires sociaux de la branche et des organismes assureurs recommandés.

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 CPNP-FS.

Les structures ayant choisi pour l'application du présent dispositif conventionnel, un autre organisme assureur que les organismes assureurs recommandés devront également prévoir la mise en œuvre d'actions sociales au sein des régimes mis en place à leur niveau. »

ART. 9

9.1. Suppression de l'article 8

L'article 8 relatif à la prise d'effet – durée – dénonciation de l'accord est supprimé.

9.2. Modification de la numérotation

L'article 7 « Suivi du régime de prévoyance » devient « Article 9.8 “Suivi du régime de prévoyance” ».

9.3. Modification du contenu de l'article 9.8

Le contenu de l'article 9.8 est partiellement modifié dans les conditions suivantes :
– les mots « signataires du présent accord » sont remplacés par « représentatives au sein de la branche » ;
– dans la liste des missions attribuées à la commission paritaire de suivi, il est ajouté un tiret rédigé en ces termes : « fixe, dans le cadre du fonds social, les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale et en contrôle la mise en œuvre ».

ART. 10

Un nouvel article 9.9 est créé relatif à la revalorisation des salaires de référence et des prestations et est rédigé en ces termes :

« Article 9.9
Revalorisation des salaires de référence et des prestations

9.1. Revalorisation en cours de contrat

Les salaires de référence et les prestations sont revalorisés selon les dispositions des conditions générales applicables au présent dispositif.

Pour les éléments ci-après, le taux de revalorisation annuel est fixé en fonction d'un taux décidé annuellement par la CPNP-FS en accord avec les organismes assureurs recommandés et dont le niveau dépend des résultats de la mutualisation de l'ensemble des contrats relevant de la branche professionnelle et des résultats financiers des organismes assureurs recommandés pour l'année N – 2 :
– salaire de référence servant de base au calcul des prestations invalidité, incapacité permanente professionnelle et des capitaux décès ;
– prestations incapacité temporaire, invalidité et incapacité permanente.

9.2. Revalorisation des prestations en cas de changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service à la date du changement d'organisme (incapacité temporaire, invalidité, incapacité permanente professionnelle, rente d'éducation et rente de conjoint) continuent à être versées à leur niveau atteint à la date d'effet de la résiliation. Les revalorisations cesseront donc d'être appliquées à la date d'effet de la résiliation.

Les nouveaux organismes assureurs prendront en charge, le cas échéant, les revalorisations futures selon une méthode au moins aussi favorable que celle prévue par le contrat de l'organisme résilié.

Les garanties décès seront maintenues au profit des bénéficiaires des rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité, lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Par exception, en l'absence d'organisme assureur repreneur, la revalorisation des prestations en cours de service ou résultant d'un évènement garanti survenu antérieurement à la date de résiliation du contrat continue d'être assurée par le dernier organisme assureur. »

(1) Les stipulations de l'article 10 de l'avenant relatives à la revalorisation des salaires de référence et des prestations sont étendues sous réserve du respect de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 tel qu'interprété par la Cour de cassation dans sa décision n° 18-14351 du 16 juillet 2020, considérant notamment comme contraire à la loi Evin toute disposition faisant échec au principe du maintien des prestations et de leur revalorisation post résiliation du contrat collectif.
(Arrêté du 18 mars 2026 - art. 1)

ART. 11

L'intitulé de l'article 9 est modifié par l'intitulé suivant « Article 9.10 “Révision quinquennale” ».

Les autres dispositions de l'article 9.10 demeurent inchangées.

ART. 12

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à mettre en conformité le régime à la suite de la mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence des organismes assureurs, 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.

ART. 13

13.1. Durée de l'avenant

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

13.2. Entrée en vigueur de l'avenant

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2026.

13.3. Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux au cours de l'année 2026 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.

13.4. 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.

ART.

Les partenaires sociaux réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion (IDCC 3016) ont souhaité faire évoluer le régime prévoyance mis en place au profit des salariés relevant des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) par le titre IX de la convention collective.

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

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

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

SECTION 38

Avenant : Avenant n° 39 du 25 novembre 2025 relatif à la classification et aux salaires minima

Source officielle Légifrance

ART. 1er

1. Champ d'application de l'avenant

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.

2. Objectifs poursuivis par l'avenant

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

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

Les objectifs poursuivis par les partenaires sociaux dans le présent avenant sont les suivants :

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

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

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

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

• Donner des perspectives aux salariés en reconnaissant davantage les compétences déployées et permettant une projection en termes d'évolution professionnelle.

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

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

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

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

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

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

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

Dans la continuité de l'avenant n° 34 du 15 avril 2024, les partenaires sociaux ont souhaité prendre en compte les structures susceptibles de pratiquer une activité d'insertion professionnelle sans relever d'une autre convention collective. Cela peut être le cas :
– de structures bénéficiant de conventionnements distincts et pour lesquelles l'activité principale est celle effectuée dans le cadre de l'ACI (exemple : structures qui portent des conventionnements d'associations intermédiaires et d'ateliers et chantiers d'insertion) ;
– des structures de l'économie sociale et solidaire qui adhèrent à la présente convention ou l'appliquent volontairement sans pour autant relever du champ d'application d'une autre convention collective (exemple : associations intermédiaires, certaines entreprises d'insertion, entreprises à but d'emploi, comité d'amis d'Emmaüs, etc.)

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

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

3. Contenu et effets de l'avenant

Après avoir présenté le diagnostic et les analyses de la branche relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le présent avenant met à jour les différents intitulés de la convention collective et comprend une réécriture intégrale du titre V relatif à la classification des salariés ne relevant pas du titre IV. Cette réécriture est composée en deux parties principales :
– la première relative aux principes et au fonctionnement de la classification (une grille de classification permet de définir des emplois-repères de

branche et, le cas échéant, des emplois-repères créés par les structures directement) ;
– la deuxième partie décrit les salaires minima en précisant son mode de calcul, les primes et les éventuelles majorations de minima dont peuvent bénéficier les salariés.

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.

ART. 2

1. Diagnostic effectué au sein de la branche professionnelle

Ce diagnostic est issu des données des observatoires remis à la branche professionnelle des ateliers et chantiers d'insertion en 2021, 2023 et 2025 par le cabinet Quadrat études.

Pour le détail, il est renvoyé aux annexes 1 à 3 dans lesquelles sont reproduites les données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issus de rapports de branche effectués en 2021, 2023 et 2025.

2. Prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle lors des négociations

Tout au long des négociations relatives à la nouvelle grille de classification, les partenaires sociaux ont veillé à prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle.

Cela s'est traduit notamment par :
– analyser les intitulés, descriptions d'emploi, critères d'évaluation et les possibilités d'évolution de carrière ;
– veiller à ne pas creuser significativement les écarts entre les salaires minima ;
– ne pas rédiger les emplois-repères en féminisant ou masculinisant les intitulés ;
– proscrire toute formulation conduisant à sous-entendre qu'un genre serait attendu pour occuper un emploi par rapport à un autre ;
– s'assurer que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes opportunités en matière de mobilité professionnelle et de parcours professionnel.

3. Analyse des critères d'évaluation et correction de ceux susceptibles d'induire des discriminations afin de prendre en compte l'ensemble des compétences des salariés

Les partenaires sociaux ont veillé lors de la réécriture des dispositions relatives à l'évaluation des salariés à ne pas créer de discrimination entre ces derniers.

Concernant les salariés polyvalents

Au regard de la particularité du cadre d'emploi des salariés polyvalents, les partenaires sociaux ont fait le choix de ne pas prévoir de dispositions conventionnelles de branche concernant l'évaluation de ces salariés, préférant renvoyer aux structures en raison du nécessaire accompagnement individuel et adapté pour ces salariés.

En revanche, les partenaires sociaux ont analysé les raisons pour lesquelles il existait un faible taux de féminisation sur ces emplois afin, le cas échéant, de prendre des mesures correctives.

Une première analyse semble indiquer que cet écart s'explique d'abord en raison des activités économiques exercées par les ateliers et chantiers d'insertion. Selon le type d'activité, le taux de féminisation dans l'emploi diffère.

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 118**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250052_0000_0021.pdf/BOCC

Or, la rédaction de l'emploi repère « salarié polyvalent/salariée polyvalente » tel que modifié par l'avenant du 15 avril 2024 ne fait pas référence à l'activité économique effectuée par les structures.

En outre, les partenaires sociaux ont constaté que les activités économiques comprenant un plus haut taux de féminisation correspondent à moins de 25 % de l'ensemble des activités exercées au sein des ateliers et chantiers d'insertion. Sur cet aspect, une modification de la classification n'aurait pas non plus d'influence.

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 118**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250052_0000_0021.pdf/BOCC

Une autre analyse permet également d'expliquer cet écart en raison de facteurs sociaux et culturels. En effet, les salariés polyvalents sont des salariés bénéficiant de parcours d'insertion en raison de diverses caractéristiques (bénéficiaires du RSA, éloignement à l'emploi, etc.) et ils étaient recrutés jusqu'à très récemment uniquement par le biais de prescripteurs externes à la structure octroyant un agrément (cela a changé depuis la loi du 14 décembre 2020 qui permet aux ACI de recruter directement des personnes en insertion). Or, on constate que ce déséquilibre dans le pourcentage d'embauche entre les femmes et les hommes se retrouve également dans l'ensemble du secteur de l'insertion par l'activité économique. Pour les associations intermédiaires, la logique est inversée avec un fort taux de féminisation (ce qui s'explique sans doute en raison des activités pratiquées majoritairement par les associations intermédiaires).

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 119**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250052_0000_0021.pdf/BOCC

Enfin, on constate d'ailleurs qu'au niveau des salariés permanents pour lesquels les structures ont plus de liberté quant au recrutement, l'emploi selon le genre est plutôt équilibré.

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 119**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250052_0000_0021.pdf/BOCC

Ce déséquilibre, qui ne semble pas lié à la manière dont sont rédigés les emplois repères et la grille de classification des ateliers et chantiers d'insertion, a été pris en compte dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle applicable depuis le 1er mars 2023 au sein de la branche (cf. article 3 de l'accord) ainsi que dans l'avenant conclu le 15 avril 2024 relatif aux salariés polyvalents.

Les partenaires sociaux estiment au regard de l'ensemble de ces éléments que la branche professionnelle ne peut pas agir sur le sexe des candidats éligibles à un parcours d'insertion.

En revanche, les structures doivent veiller à ne pas reproduire (consciemment ou non) lors des embauches les stéréotypes consistant à considérer certaines professions comme « masculines » et d'autres comme « féminines ». Ainsi, les partenaires sociaux invitent les structures qui constateraient un fort taux de masculinisation ou au contraire un fort taux de féminisation sur certaines de leurs activités à privilégier, à compétences égales, les profils du sexe sous-représenté afin de créer une meilleure mixité.

Concernant les salariés permanents

L'observatoire de branche a fait le constat que l'emploi est plutôt équilibré (51 % de femmes) sur le périmètre des salariés permanents. Ce taux de féminisation reste stable dans le temps : en 2015, les femmes constituaient déjà 50 % des effectifs permanents (cf. Traitement Quadrat-études, 2025).

En revanche, les métiers techniques sont en large majorité exercés par des salariés permanents masculins, en particulier le métier d'encadrant technique, qui regroupe les volumes d'emploi les plus importants dans la branche (27 % de femmes occupent les postes d'encadrants techniques, pédagogiques et sociaux). Au sein des métiers techniques, les femmes sont plus facilement présentes sur les fonctions transverses de coordination, plus éloignées du terrain (43 %). À l'inverse, les femmes représentent 78 % des salariés des métiers d'accompagnement, à dominante sociale, et de support administratif. À noter une exception est constatée pour la fonction de directeur de structure qui concentre quant à elle 48 % de salariés masculins.

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 120**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250052_0000_0021.pdf/BOCC

Par ailleurs, l'observatoire souligne une sur représentation des femmes sur les premiers coefficients. En effet, l'examen de la distribution des effectifs permanents femmes et hommes sur les niveaux et les coefficients de la classification des emplois montre une répartition plutôt homogène des salariées permanentes sur les trois niveaux A, B et C. Ceci étant, le pourcentage de femmes rattachées au niveau A est supérieur à celui des hommes rattachés au niveau A (30 % contre 24 %) tandis qu'en parallèle elles sont moins nombreuses à être rattachées au niveau B (38 % pour les femmes contre 45 % pour les hommes). Le pourcentage d'hommes et de femmes rattachés au niveau C est en revanche similaire.

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 120**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250052_0000_0021.pdf/BOCC

Les femmes sont aussi nombreuses que les hommes à occuper un poste de cadre (environ 10 %) mais à métier équivalent, l'accès aux responsabilités reste plus fréquent chez les hommes.

Ceci étant, les ateliers et chantiers d'insertion font partie des rares secteurs de l'ESS où les femmes sont surreprésentées dans les fonctions liées à la gestion et à la direction de la structure. Alors qu'elles constituent 51 % de l'ensemble des salariés permanents, les femmes occupent près de 60 % des postes de gestion administrative et financière et de direction dans les ACI.

Une des explications possibles de ces écarts constatés au sein de la classification peut être liée à l'imprécision de la classification qui laisse plus de place à la subjectivité. En effet, jusqu'à la signature du présent avenant, les différents niveaux de classification (A, B et C) étaient définis de manière générique pour des groupes d'emplois-repères concernés. En outre, le statut cadre était également défini de manière assez générale « le cadre est celui qui cotise à l'Agirc » en renvoyant à certaines classes conventionnelles d'emplois-repères pour lesquels, pourtant, la définition des groupes de niveau était similaire.

Au regard de ces imprécisions, des pratiques et interprétations différentes se sont installées au fil des années. C'est l'une des raisons pour lesquelles, les partenaires sociaux proposent :
– une nouvelle rédaction de la définition des catégories professionnelles en faisant une distinction en fonction du coefficient et non plus en fonction d'un métier visé en particulier ;
– une définition différente pour chaque emploi repère de ce qu'implique le poste en matière de savoir-faire, technicité insertion, autonomie et d'encadrement permettant ainsi une plus grande objectivité lors du rattachement des postes, étant précisé que la branche a veillé à ce que la nouvelle rédaction n'engendre aucune discrimination directe ou indirecte.

Concernant l'évaluation des salariés permanents, la branche a également veillé à ce que les nouvelles modalités n'engendrent aucune discrimination directe ou indirecte pour les salariés. Ainsi, aucune considération liée au sexe de la personne ne peut être prise en compte lors de l'évaluation.

4. Réduction des écarts de rémunération

Concernant les salariés polyvalents

En matière de rémunération, la dernière enquête fait apparaître que la quasi-totalité des salariés en contrat à durée déterminée d'insertion perçoivent la même rémunération.

Cela s'explique en raison de la nature de l'emploi qui implique une aide versée par l'État (article L. 5132-3 du code du travail).

Aucun écart significatif n'a donc été constaté entre les femmes et les hommes.

Concernant les salariés permanents

Lors de l'enquête effectuée en 2023, le rapport soulignait qu'il existait peu d'écarts de salaire selon le genre.

En effet, les salaires des femmes et des hommes à temps plein sont relativement proches : 2 284 euros pour les femmes contre 2 319 euros pour les hommes en moyenne.

Ceci étant, le rapport observait que sur les rémunérations totales (primes inclues), les écarts sont légèrement supérieurs : 28 658 euros en moyenne pour les femmes contre 29 292 euros pour les hommes. L'accroissement de cet écart semble s'expliquer par un plus fort taux de salariés masculins qui perçoivent une prime (57 % pour les hommes contre 53 % pour les femmes). Au total, l'écart semble s'élever en moyenne à 2,2 %.

Ce pourcentage d'écart dans l'observatoire 2025 diminue sensiblement mais persiste puisqu'il a été constaté dans l'observatoire un écart de salaire de 2,0 % à postes et profils équivalents.

En intégrant la population à temps partiel (qui est plus élevée chez les femmes que les hommes), l'écart des salaires entre les femmes et les hommes s'élevait à 8,22 % en 2023 au sein de la branche contre 7,6 % dans l'observatoire de 2025.

En comparaison, l'Insee constatait dans le secteur privé en 2023 que le salaire des femmes est inférieur de 22,2 % à celui des hommes (contre 7,6 % dans notre branche). En retenant des temps de travail et poste comparables, l'Insee constate un écart de 3,8 % dans le secteur privé (contre 2 % dans notre branche).

La branche des ACI est donc bien en-deçà des écarts constatés au niveau national. Cela peut s'expliquer notamment par une politique de rémunération des structures qui s'éloigne peu des minima de branches. Cela étant, l'écart de branche n'ayant pas trouvé d'explications objectives, les partenaires sociaux souhaitent, en particulier à l'occasion de la mise en œuvre de cette nouvelle classification, que toutes les structures de la branche analysent les rémunérations pratiquées au sein de leurs structures et suppriment les écarts non objectivement justifiables lorsqu'ils en existent sur des postes de travail comparables. Elles pourront, pour cela, s'appuyer sur l'analyse de leur politique salariale en interne mais également sur les différents observatoires de branche que les partenaires sociaux ont souhaité reproduire en annexe.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche se réuniront au cours de l'année 2025 et le premier semestre 2026 pour négocier sur l'égalité professionnelle et notamment sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ainsi, au regard de ces constats, les partenaires sociaux ont veillé à ce que la rédaction de la classification n'engendre pas de rupture d'égalité entre les femmes et les hommes ni de discriminations en raison de l'appartenance ou non à un sexe. En outre, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que 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.

ART. 3

Le présent avenant engendre des modifications substantielles dans le cadre du plan et des intitulés de la convention collective. Le présent article a donc pour vocation à rendre cohérent l'ensemble des modifications apportées.

1. Modification du titre IV

L'intitulé du titre IV est modifié selon les termes suivants « Titre IV “Définition et classification des salarié(e)s polyvalent(e)s” ».

Avant les mots « les salariés relevant du présent article », il est ajouté un titre « Article 4.1 “Définition des salarié(e)s polyvalent(e)s ”».

L'intitulé de « l'article 1er “Salarié(e) polyvalent” » qui précède les mots « définition de l'emploi et nature de l'activité » est modifié par l'intitulé suivant « Article 4.2 “Description de l'emploi-repère déterminé par la branche pour les salarié(e)s polyvalent(e)s” ».

Les articles 2 à 10 sont supprimés.

2. Modification de la section 1 du titre V

La section 1 du titre V intitulée « Salariés polyvalents et salariées polyvalentes » est modifiée dans les conditions suivantes.

Le préambule est fusionné à l'article 4.1 « Définition des salarié(e) polyvalent(e)s » du titre IV. Le premier alinéa commençant par « Ces personnes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle concluent avec la structure [...] » et les trois alinéas qui suivent sont ajoutés à la suite du dernier alinéa de l'article 4.1 se terminant par « malgré l'accomplissement de démarches de recherche d'emploi. »

L'article 1er « Classification » de la section 1 du titre V devient l'article 4.3 « Classification » du titre IV. Après les mots « fait l'objet d'un niveau unique », il est ajouté un alinéa « Le(s) salarié(e)s polyvalent(e)s correspondent à la catégorie professionnelle « Ouvriers/employés ». Les autres dispositions de l'article demeurent inchangées.

L'article 2 « Rémunération » de la section 1 du titre V devient l'article 4.4 « Rémunération » du titre IV. Le contenu de l'article demeure inchangé.

L'article 3 « Gestion des carrières » de la section 1 du titre V devient l'article 4.5 « Gestion des carrières » du titre IV. Le contenu de l'article demeure inchangé.

3. Modification de l'intitulé du titre V

L'intitulé du titre V est remplacé par l'intitulé suivant « Titre V “Classification et rémunération minimale des salariés non visés au titre IV” ».

ART. 4 Le contenu du titre V est intégralement remplacé par les dispositions ci-après :

« Préambule

Concernant le champ d'application du présent titre, les partenaires sociaux rappellent qu'il n'a pas vocation à s'appliquer aux salariés qui bénéficient d'actions d'accompagnement et/ou de formation soit en raison de difficultés d'insertion sociale et professionnelle qu'ils rencontrent soit parce qu'ils étaient privés durablement d'emploi malgré l'accomplissement de démarches de recherches d'emploi et qu'ils correspondent à la définition donnée par le titre IV.

À l'exclusion des salariés définis au premier alinéa, le présent titre s'applique à tous les autres salariés embauchés dans le champ de la branche.

5.1. Principes et fonctionnement de la classification

5.1.1. Définition et fonctionnement général

La présente classification a pour objectif de mettre en place un système d'évaluation et de hiérarchisation des postes, permettant ainsi aux structures et aux salariés de situer les postes dans le périmètre de la branche.

La présente section définit ainsi une grille de classification constituant un support commun et objectif pour définir les emplois-repères existants au niveau de la branche professionnelle.

Ce système de classification vise à prendre en compte la diversité des activités des structures, leurs différents modes d'organisation et de management, ainsi que la diversité des contenus d'activité des salariés (actuels, émergents ou futurs), tout en étant capable de s'adapter aux évolutions de ces organisations et de ces contenus d'activité.

Les partenaires sociaux ont particulièrement tenu à prendre en compte l'élément “technicité insertion”, qui est essentiel dans le champ d'application de la présente classification.

Cette méthode de classification vise à être objective et à garantir l'équité entre l'ensemble des salariés de la branche. C'est pourquoi, la méthode retenue est fondée sur la réalité des fonctions réalisées et sur l'analyse du contenu des postes.

La grille de classification constitue le socle à partir duquel sont définis d'une part les emplois-repères au niveau de la branche (i) et d'autre part les emplois-repères définis au niveau des structures (ii) permettant ainsi de classifier les postes occupés par les salariés (iii).

(i) Les emplois-repères définis par la branche

Il s'agit d'un emploi type défini pour l'ensemble de la branche auquel se rattachent des postes distincts exercés par les salariés dont les activités ou missions se caractérisent majoritairement par des compétences et des responsabilités communes.

Les emplois-repères définis par la branche représentent la majorité des postes existants dans la branche et en assurent la cohérence.

(ii) Les emplois-repères définis par les structures

Les emplois-repères définis par la branche ne constituent toutefois pas une liste exhaustive de l'ensemble des emplois auxquels les postes occupés par les salariés peuvent se rattacher. C'est pourquoi, les structures ont la possibilité de définir leur propre emploi-repère à partir de la grille de classification définie par la branche pour des postes pour lesquels le rattachement à l'un des emplois-repères définis par la branche n'est pas possible.

(iii) Les postes occupés par les salariés

Un poste occupé par un salarié correspond à un ensemble d'activités, de missions et de tâches effectuées. Si le poste correspond majoritairement dans sa définition à l'un des emplois-repères fixé par la branche alors il lui est rattaché.

5.1.2. Grille de classification

Cette grille s'appuie sur quatre éléments pris en compte au sein de la branche pour caractériser un poste, subdivisés en différents paliers. L'ensemble de ces éléments forme un emploi-repère.

1. Savoir-faire

Il s'agit d'apprécier le niveau de compétences générales ou professionnelles requises pour l'exercice du poste sans tenir compte des compétences en matière d'insertion.

Cet élément comprend 6 paliers définis de la manière suivante :

P	Description du palier, le poste nécessite...
1	Peu ou pas d'expérience ni de formation spécifique relative à ce poste.
2	Des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif 2 à 3 ans) ou une qualification correspondant au niveau 3 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
3	Des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans l'emploi (à titre indicatif 3 à 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 4 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.

4	Des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
5	Des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
6	Des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 7 du cadre national des certifications en lien avec l'activité du ou des services placés sous sa responsabilité selon l'échelle et le niveau de complexité de l'ensemble de la SIAE ou d'une partie significative de la SIAE (l'établissement par exemple). Le poste nécessite la maîtrise de plusieurs domaines de compétences en vue de participer à la conception et la mise en œuvre de la stratégie de la structure.

2. Technicité insertion

Il s'agit d'apprécier les connaissances et compétences relatives au champ de l'insertion notamment par l'activité économique en complément des autres compétences professionnelles.

Cet élément comprend 6 paliers définis de la manière suivante :

P	Description du palier, le poste nécessite...
1	Peu ou pas de connaissances spécifiques du contexte de l'insertion notamment par l'activité économique.
2	Une compréhension et une prise en compte des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, règlementaire, financier du contexte d'activité de l'insertion.
3	Une maîtrise des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte de la mission d'insertion notamment par l'activité économique de la structure et/ou Une mise en œuvre de techniques, d'encadrement pédagogique, de formation, d'accompagnement socioprofessionnel en particulier auprès de publics éloignés de l'emploi.
4	Des compétences techniques spécifiques dans le champ de l'insertion ou la formation (notamment en situation de travail), attestées par une expérience professionnelle du poste considéré (plus de 5 ans à titre indicatif) ou par un parcours de formation ou de certification en rapport direct avec le poste.
5	Des compétences d'ingénierie avérées se caractérisant par une capacité de formalisation de méthodologies d'interventions en matière d'insertion ou de formation.
6	Des compétences de développement de l'objet social de la structure et de représentation auprès des partenaires.

3. Autonomie

Il s'agit d'apprécier l'autonomie développée dans le cadre des postes en prenant en compte notamment le suivi des consignes, l'aptitude à développer des objectifs ou encore de conduire des projets.

Cet élément comprend 7 paliers définis de la manière suivante :

P	Description du palier, le poste nécessite...
1	D'appliquer des consignes précises ou des procédures connues ou des modes opératoires déterminés. Les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables.
2	De réaliser des activités définies par des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés. Les moyens à mettre en œuvre sont à choisir parmi un nombre limité de solutions définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique.
3	De mettre en œuvre des activités définies par des instructions générales. Le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre est à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
4	De conduire des activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori.
5	De travailler dans le cadre d'axes fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs, et amélioration des modes opératoires, méthodes et processus. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale.
6	Développer et piloter des activités en fonction d'objectifs ou d'enjeux stratégiques, proposer les projets pour préparer l'avenir. Les directives générales reçues fixent les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs.

7	De conduire des projets, d'assumer par délégation permanente des responsabilités budgétaires ou organisationnelles. Délégation de la présidence de la structure pour proposer la stratégie de la structure ou de l'établissement et les ressources à mettre en œuvre. L'activité s'apprécie à moyen-long terme, à partir des résultats globaux de la structure.

4. Coopération. Encadrement

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

Cet élément comprend 5 paliers définis de la manière suivante :

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

5.1.3. Calcul des paliers pour définir les coefficients des emplois-repères

Chaque palier des quatre éléments de la grille définie ci-dessus correspond à un nombre de points défini par la branche professionnelle (cf. tableau ci-dessous).

Les points obtenus pour chaque élément s'additionnent et permettent d'obtenir le coefficient correspondant au poste occupé par le ou la salarié(e). Ce coefficient est indiqué au contrat de travail et au bulletin de salaire.

Savoir-faire		Technicité insertion		Autonomie		Coopération Encadrement	
Paliers	Points	Paliers	Points	Paliers	Points	Paliers	Points
1	55	1	51	1	65	1	69
2	72	2	53	2	71	2	72
3	83	3	68	3	78	3	84
4	94	4	72	4	84	4	123
5	131	5	77	5	108	5	180
6	180	6	130	6	123	/	/
/	/	/	/	7	180	/	/

5.1.4. Définition des emplois-repères de la branche

À partir de la grille de classification, les partenaires sociaux ont décidé de définir des emplois-repères au niveau de la branche pour les postes les plus fréquemment occupés par des salariés au sein du secteur. Cet article pourra être complété par avenant si les partenaires sociaux constatent l'apparition d'un emploi-repère récurrent au niveau de la branche. Pour les emplois-repères non définis par la branche, il est renvoyé à l'article 5.1.5 du présent titre.

Le poste est apprécié par rapport aux missions majoritairement exercées et est comparé aux différents emplois-repères déjà définis par la branche. Si le poste occupé, eu égard aux missions majoritairement exercées, correspond à un emploi-repère de branche, alors ce poste doit

impérativement être rattaché à cet emploi-repère sans possibilité de créer un emploi-repère différent.

Les emplois-repères définis par la branche correspondent à trois filières principales :

Filière production	Filière insertion	Filière management ou d'appui
Assistant(e) technique Assistant(e) technique confirmé(e) Assistant(e) technique expert(e)	Accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) Accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) confirmé(e) Accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) expert(e) Encadrant(e) technique pédagogique et social(e) Encadrant(e) technique pédagogique et social(e)confirmé(e) Encadrant(e) technique pédagogique et social(e)expert(e)	Assistant(e) administratif(ve) financier(ère) Technicien(ne) administratif(ve) financier(ère) confirmé(e) Technicien(ne) administratif(ve) financier(ère) expert(e) Responsable administratif(ve) et financier(ère) ou responsable ressources humaines Responsable administratif(ve) et financier(ère) ou responsable ressources humaines confirmé(e) Coordinateur(trice) Coordinateur(trice) confirmé(e) Coordinateur(trice) expert(e) Directeur(trice) ou directeur(trice) adjoint(e) Directeur(trice) confirmé(e)

5.1.4.1. Définition générale de l“assistant(e) technique” :

L'assistant(e) technique réalise des travaux techniques sous la responsabilité d'un(e) encadrant(e) technique, dans le cadre des activités de la structure et assiste l'encadrant(e) technique, pédagogique et social dans les tâches simples.

Le poste conduit notamment à :
– participer à la réalisation de la production ou du service ;
– respecter les délais de réalisation ;
– assister l'encadrant(e) technique.

Emploi-repère d“assistant(e) technique”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	1	Le poste ne nécessite pas ou peu d'expérience ni formation spécifique.
Technicité insertion	1	Le poste ne nécessite peu ou pas de connaissances spécifiques du contexte de l'insertion notamment par l'activité économique.
Autonomie	1	Le poste nécessite d'appliquer des consignes précises ou des procédures connues ou des modes opératoires déterminés. Les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables.
Coopération Encadrement	1	Le poste ne nécessite pas d'exercer d'encadrement ou de prescrire des activités.

Emploi-repère d“assistant(e) technique confirmé(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	2	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif 2 à 3 ans) ou une qualification correspondant au niveau 3 du cadre national des certifications en lien avec l'emploi considéré.
Technicité insertion	1	Le poste ne nécessite peu ou pas de connaissances spécifiques du contexte de l'insertion notamment par l'activité économique.
Autonomie	2	Le poste nécessite de réaliser des activités définies par des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés. Le poste permet de choisir les moyens à mettre en œuvre selon différentes solutions prédéfinies. Vérifications réalisables de façon non systématique.
Coopération Encadrement	1	Le poste ne nécessite pas d'exercer d'encadrement ou de prescrire des activités.

Emploi-repère d“assistant(e) technique expert(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	3	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif 3 à 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 4 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	1	Le poste ne nécessite peu ou pas de connaissances spécifiques du contexte de l'insertion notamment par l'activité économique.
Autonomie	3	Le poste nécessite de mettre en œuvre des activités définies par des instructions générales. Le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre est à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.

Coopération Encadrement	1	Le poste ne nécessite pas d'exercer de l'encadrement ou de prescrire des activités.

5.1.4.2. Définition générale d"accompagnateur(trice) socio-professionnel(le)"

Au sein d'une structure d'insertion et dans le cadre de son projet d'accompagnement, le (la) titulaire du poste est le référent des salariés polyvalents en matière de parcours d'insertion et de formation. Il/elle intervient sur l'ensemble des aspects liés aux parcours d'insertion (accompagnement social et accompagnement professionnel).

Le poste conduit notamment à :
– veiller à la levée des problématiques sociales afin de construire puis mettre en œuvre les projets professionnels ;
– accompagner les salariés polyvalents dans toutes les étapes en vue de leur insertion professionnelle en ayant une connaissance territorialisée du bassin d'emploi et des acteurs mobilisables pour contribuer à l'insertion ;
– maîtriser des techniques d'entretien, d'animation collective, d'aide à la résolution de problèmes ;
– participer au développement qualitatif de la structure.

Emploi-repère d"accompagnateur(trice) socio-professionnel(le)"

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré pour accompagner les parcours d'insertion.
Technicité insertion	3	Le poste nécessite une maîtrise des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement de la structure. Pour construire des parcours d'insertion, lever les freins périphériques, et pour contribuer avec l'équipe à l'accompagnement et au suivi des parcours d'insertion (recrutement, diagnostics bilan, évaluation, partenariat...). Le poste nécessite une mise en œuvre de techniques d'intervention, de formation, d'accompagnement socioprofessionnel en particulier auprès de publics éloignés de l'emploi. Ces techniques sont mises en œuvre dans le cadre d'un travail en équipe en particulier avec les encadrant(e)s techniques.
Autonomie	3	Le poste nécessite de mettre en œuvre sur instructions générales, l'accompagnement dans le cadre du parcours d'insertion en relation avec l'équipe en charge de l'encadrement technique et les autres partenaires internes ou externes. Le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre est à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Les vérifications du travail sont non systématiques et a posteriori et portent notamment sur le respect des procédures préconisées.
Coopération Encadrement	2	Le poste implique de participer à la prescription de tâches et de modalités de réalisation de l'activité en conseillant si nécessaire d'autres salariés (polyvalents ou non) et à l'animation d'activités.

Emploi-repère d"accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) confirmé(e)"

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré pour accompagner les parcours d'insertion.
Technicité insertion	4	Le poste nécessite des compétences techniques spécifiques dans le champ de l'insertion ou la formation (notamment en situation de travail), attestées par une expérience professionnelle du poste considéré (plus de 5 ans à titre indicatif) ou par un parcours de formation ou de certification en rapport direct avec le poste.
Autonomie	4	Le poste nécessite de conduire les activités d'insertion définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori.
Coopération Encadrement	2	Le poste implique de participer à la prescription de tâches et de modalités de réalisation de l'activité en conseillant si nécessaire d'autres salariés (polyvalents ou non) et à l'animation d'activités.

Emploi-repère d"accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) expert(e)"

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	5	Le poste nécessite des compétences d'ingénierie avérées se caractérisant par une capacité de formalisation de méthodologies d'interventions en matière d'insertion ou de formation (élaboration de projets, conception et évaluation de dispositifs)...
Autonomie	5	Le poste nécessite : – d'agir en autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs ; – de participer à l'amélioration des parcours d'insertion grâce à des adaptations des méthodes et processus.
Coopération Encadrement	3	Le poste nécessite d'assurer le management fonctionnel de tout ou partie de l'équipe permanente en vue de faire progresser l'organisation et le développement de la structure. Le mangement fonctionnel peut également intégrer de l'encadrement de salariés polyvalents.

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

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

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

Emploi-repère d“encadrant(e) technique, pédagogique et social(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	3	Le poste nécessite comme prérequis la maîtrise de techniques professionnelles en relation avec les activités supports. Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif 3 à 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 4 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	3	Le poste nécessite une mise en œuvre de techniques d'intervention, d'encadrement, de formation en particulier auprès de publics éloignés de l'emploi. Ces techniques sont mises en œuvre dans le cadre d'un travail en équipe en particulier avec les postes exercés dans le cadre de l'accompagnement socioprofessionnel.
Autonomie	3	Le poste nécessite de mettre en œuvre sur instructions générales : – l'organisation de la production d'activités supports ; – sa contribution à la mise en œuvre du parcours d'insertion en relation avec l'équipe en charge de l'accompagnement ; – les techniques d'apprentissage en situation de travail. Vérifications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Coopération Encadrement	3	Le poste nécessite d'assurer l'encadrement et le management de salariés polyvalents en vue de développer des savoir-faire et des savoir-être. En particulier, il nécessite : – d'organiser et d'animer le travail en équipe de production ; – de maîtriser et faire appliquer les règles de fonctionnement de la structure en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi qu'en matière de cohésion et de fonctionnement d'un groupe.

Emploi-repère d“encadrant(e) technique, pédagogique et social(e) confirmé(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	4	Le poste nécessite des compétences techniques spécifiques dans le champ de l'insertion ou la formation (notamment en situation de travail) attestées par une expérience professionnelle du poste considéré (plus de 5 ans à titre indicatif) ou par un parcours de formation ou de certification en rapport direct avec le poste.
Autonomie	4	Le poste nécessite la conduite des activités de l'insertion définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori.
Coopération Encadrement	3	Le poste nécessite d'assurer l'encadrement et le management de salariés polyvalents en vue de développer des savoir-faire et des savoir-être. En particulier, il nécessite : – d'organiser et d'animer le travail en équipe de production ; – de maîtriser et faire appliquer les règles de fonctionnement de la structure en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi qu'en matière de cohésion et de fonctionnement d'un groupe.

Emploi-repère d“encadrant(e) technique, pédagogique et social(e) expert(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	4	Le poste nécessite des compétences techniques spécifiques dans le champ de l'insertion ou la formation (notamment en situation de travail) attestées par une expérience professionnelle du poste considéré (plus de 5 ans à titre indicatif) ou par un parcours de formation ou de certification en rapport direct avec le poste.

Autonomie	5	Le poste nécessite : – d'agir en autonomie dans le choix des moyens et méthodes ; – de participer à l'amélioration et au développement des activités supports tant sur le plan des méthodes et processus que du développement de l'activité. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale.
Coopération Encadrement	3	Le poste nécessite d'assurer le management fonctionnel de tout ou partie de l'équipe permanente en vue de faire progresser l'organisation et le développement de la structure. Le management fonctionnel peut également intégrer du management de salariés polyvalents.

5.1.4.4. Définition de l"assistant(e) ou technicien(ne) administratif(ve) et financier(ère)"

Au sein d'une structure d'insertion, le poste rattaché à cet emploi-repère implique de travailler à l'exécution de travaux de secrétariat, d'accueil, administratifs et /ou comptables dans le respect du projet de la structure.

Le poste conduit notamment à :
– traiter les opérations administratives liées à la gestion de l'activité et aux ressources humaines ;
– assister une équipe dans la communication des informations et l'organisation des activités ;
– et /ou assurer des travaux de comptabilité et paye.

Emploi-repère de l"assistant(e) administratif(ve) et financier(ère)"

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	3	Le poste nécessite comme prérequis la maîtrise de techniques professionnelles en matière administrative et notamment des compétences en matière d'organisation, d'accueil ou encore de classement. Dans ce contexte, le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif 3 à 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 4 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	1	Le poste ne nécessite peu ou pas de connaissances spécifiques du contexte de l'insertion notamment par l'activité économique.
Autonomie	2	Le poste nécessite de réaliser les activités d'après des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés. Les moyens à mettre en œuvre sont à choisir parmi un nombre limité de solutions définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique.
Coopération Encadrement	1	Le poste ne nécessite pas d'encadrement ni de prescription d'activités.

Emploi-repère du "technicien(ne) administratif(ve) et financier(ère) confirmé(e)"

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	2	Le poste nécessite une compréhension et une prise en compte des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte d'activité de la structure.
Autonomie	3	Le poste nécessite de mettre en œuvre des activités (missions administratives ou comptables) définies par des instructions générales. Le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre est à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Coopération Encadrement	2	Le poste nécessite la participation à la prescription de tâches et de modalités de réalisation de l'activité en conseillant si nécessaire d'autres salariés (polyvalents ou non) et à l'animation d'activités ; le poste implique d'accueillir de nouveaux arrivants.

Emploi-repère du "technicien(ne) administratif(ve) et financier(ère) expert(e)"

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	2	Le poste nécessite une compréhension et une prise en compte des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte d'activité de la structure.

Autonomie	4	Le poste nécessite de conduire des activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori.
Coopération Encadrement	2	Le poste nécessite la participation à la prescription de tâches et de modalités de réalisation de l'activité en conseillant si nécessaire d'autres salariés (polyvalents ou non) et à l'animation d'activités ; l'accueil de nouveaux arrivants.

5.1.4.5. Définition du “responsable administratif(ve) et financier(ère)/responsable ressources humaines”

Au sein d'une structure d'insertion et dans le cadre de sa gestion, le (la) responsable administratif(ve) & financier(e)/responsable ressources humaines travaille à l'exécution et à la coordination de l'ensemble des travaux administratifs et comptables de la structure, dans le respect du projet de la structure.

Le poste conduit notamment à :
– mettre en place tout système utile à la gestion administrative, financière et de ressources humaines ;
– contribuer au dialogue social au sein de la structure ;
– construire des outils permettant d'évaluer, d'aider à la prise de décisions le directeur et/ou le conseil d'administration ;
– construire des outils de suivi de budget, d'investissements et des parcours de formation des salariés ;
– veiller au respect du cadre réglementaire ;
– appliquer la politique des ressources humaines dans le recrutement, le suivi des conditions de travail, la mise en place de formation, le développement des compétences et la rupture des contrats de travail ;
– accompagner la direction et la présidence de la structure dans l'organisation et la gestion des conditions de travail.

Emploi-repère “responsable administratif(ve) et financier(ère)/responsable ressources humaines”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré afin de coordonner des projets et des personnes et connaître notamment les outils et processus en matière RH, comptable, financière.
Technicité insertion	3	Dans le cadre notamment du recrutement, de la participation à la recherche de financement ou encore de gestion administrative et financière, le poste nécessite une maîtrise des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte d'activité de la structure.
Autonomie	5	Le poste nécessite d'exercer en autonomie dans le périmètre de responsabilité. Il nécessite d'agir dans le cadre d'axes fixant les objectifs à atteindre. L'emploi permet un choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs, et l'amélioration des modes opératoires, méthodes et processus. L'action menée fait l'objet d'une évaluation globale.
Coopération Encadrement	4	Le poste implique : – d'organiser le travail, et encadrer des salariés ; – d'animer et mobiliser les équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs ; – participer au recrutement, intégration, évaluation et proposition de plans d'actions de développement des salariés (autres que salariés polyvalents).

Emploi-repère “responsable administratif(ve) et financier(ère)/responsable ressources humaines confirmé(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	6	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré afin de coordonner des projets et des personnes et connaître notamment les outils et processus en matière RH, comptable, financière.
Technicité insertion	3	Dans le cadre notamment de la participation à la recherche de financement ou encore de gestion administrative et financière, le poste nécessite une maîtrise des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte d'activité de la structure.
Autonomie	6	Le poste nécessite de développer et piloter des activités en fonction d'objectifs ou d'enjeux stratégiques, proposer les projets pour préparer l'avenir. Les directives générales reçues fixent les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs.
Coopération Encadrement	4	Le poste nécessite : – d'assurer l'organisation du travail, et l'encadrement de salariés (autres que salariés polyvalents) ; – d'assurer l'animation et la mobilisation d'équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs ; – de contribuer au recrutement, à l'intégration, l'évaluation, aux propositions de plans d'actions de développement des collaborateurs (autres que salariés polyvalents).

5.1.4.6. Définition de “coordinateur(trice)”

Au sein de la structure, le poste consiste à coordonner tout ou partie des actions de la structure, dans le respect du projet associatif.

Le poste conduit notamment à :
– coordonner des activités de la structure et des actions en participant également au développement de nouveaux projets ;
– manager les salariés sous sa responsabilité ;
– représenter la structure dans le territoire et faire vivre les partenariats ;
– venir en appui de la direction dans la prise de décision.

Emploi-repère de “coordinateur(trice)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	3	Le poste nécessite une maîtrise des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte de la mission d'insertion par l'activité économique de la structure.
Autonomie	5	Le poste nécessite d'exercer en autonomie dans le périmètre de responsabilité. Il nécessite d'agir dans le cadre d'axes fixant les objectifs à atteindre. Le poste permet un choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs, et l'amélioration des modes opératoires, méthodes et processus. L'action menée fait l'objet d'une évaluation globale.
Coopération Encadrement	4	Le poste nécessite : – d'assurer l'organisation du travail, et l'encadrement de salariés (autres que salariés polyvalents) ; – d'assurer l'animation et la mobilisation d'équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs ; – de contribuer au recrutement, à l'intégration, l'évaluation, aux propositions de plans d'actions de développement des collaborateurs (autres que salariés polyvalents).

Emploi-repère de “coordinateur(trice) confirmé(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	4	Le poste nécessite des compétences techniques spécifiques dans le champ de l'insertion ou la formation, attestées par une expérience professionnelle du poste considéré (plus de 5 ans à titre indicatif) ou par un parcours de formation ou de certification en rapport direct avec le poste.
Autonomie	5	Le poste nécessite d'exercer en autonomie dans le périmètre de responsabilité. Il nécessite d'agir dans le cadre d'axes fixant les objectifs à atteindre. L'emploi permet un choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs, et l'amélioration des modes opératoires, méthodes et processus. L'action menée fait l'objet d'une évaluation globale.
Coopération Encadrement	4	Le poste nécessite : – d'assurer l'organisation du travail, et l'encadrement de salariés (autres que salariés polyvalents) ; – d'assurer l'animation et la mobilisation d'équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs ; – de contribuer au recrutement, à l'intégration, l'évaluation, aux propositions de plans d'actions de développement des collaborateurs (autres que salariés polyvalents).

Emploi-repère de “coordinateur(trice) expert(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	6	Le poste nécessite des compétences de développement de l'objet social de la structure et de représentation auprès des partenaires. Il peut nécessiter des compétences d'ingénierie avérées se caractérisant par une capacité de formalisation de méthodologies d'interventions en matière d'insertion ou de formation.
Autonomie	5	Le poste nécessite d'exercer en autonomie dans le périmètre de responsabilité. Il nécessite d'agir dans le cadre d'axes fixant les objectifs à atteindre. L'emploi permet un choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs, et l'amélioration des modes opératoires, méthodes et processus. L'action menée fait l'objet d'une évaluation globale.

Coopération Encadrement	4	Le poste nécessite : – d'assurer l'organisation du travail, et l'encadrement de salariés (autres que salariés polyvalents) ; – d'assurer l'animation et la mobilisation d'équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs ; – de contribuer au recrutement, à l'intégration, l'évaluation, aux propositions de plans d'actions de développement des collaborateurs (autres que salariés polyvalents).

5.1.4.7. Définition du “directeur(trice), directeur(trice) adjoint(e)”

Dans le cadre du projet de la structure porteuse du projet d'insertion définie par le conseil d'administration et des objectifs qui lui sont assignés, le (la) 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 la structure à l'extérieur, anticipe les évolutions et propose au conseil d'administration des orientations.

Le poste conduit notamment à :
– 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 la structure ;
– optimiser le budget de la structure de façon à utiliser au mieux les financements, par la mise en place d'une gestion rigoureuse ;
– 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.

Emploi-repère de “directeur(trice), directeur(trice) adjoint(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le métier (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré pour gérer la structure, gérer les ressources humaines, développer des projets, assurer une veille et selon le périmètre de délégation.
Technicité insertion	6	Le poste nécessite des compétences de développement de l'objet social de la structure et de représentation auprès des partenaires. Il peut nécessiter des compétences d'ingénierie avérées se caractérisant par une capacité de formalisation de méthodologies d'interventions en matière d'insertion ou de formation.
Autonomie	6	Le poste nécessite de développer et piloter des activités en fonction d'objectifs ou d'enjeux stratégiques, proposer les projets pour préparer l'avenir. Les directives générales reçues fixent les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs.
Coopération Encadrement	5	Le poste nécessite d'assumer une délégation permanente de responsabilité hiérarchique sur l'ensemble de la SIAE ou d'une partie significative de la SIAE (établissement par exemple). L'animation et la mobilisation d'équipes sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Le poste nécessite également d'assurer le recrutement, l'intégration, l'évaluation, les procédures de sanctions et de proposer des plans d'actions de développement de compétences des salariés (autres que salariés polyvalents).

Emploi-repère de “directeur(trice) confirmé(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	6	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 7 du cadre national des certifications en lien avec l'activité du ou des services placés sous sa responsabilité selon l'échelle et le niveau de complexité de l'ensemble de la SIAE ou d'une partie significative de la SIAE (l'établissement par exemple). Le poste nécessite la maîtrise de plusieurs domaines de compétences en vue de participer à la conception et la mise en œuvre de la stratégie de la structure.
Technicité insertion	6	Le poste nécessite des compétences de développement de l'objet social de la structure et de représentation auprès des partenaires. Il peut nécessiter des compétences d'ingénierie avérées se caractérisant par une capacité de formalisation de méthodologies d'interventions en matière d'insertion ou de formation.
Autonomie	7	Le poste nécessite de conduire des projets, d'assumer par délégation permanente des responsabilités budgétaires et organisationnelles. Le poste nécessite de disposer d'une délégation de la présidence de la structure pour proposer la stratégie de la structure ou de l'établissement et les ressources à mettre en œuvre. L'activité s'apprécie à moyen-long terme, à partir des résultats globaux de la structure.

Coopération Encadrement	5	Le poste nécessite d'assumer une délégation permanente de responsabilité hiérarchique sur l'ensemble de la SIAE ou d'une partie significative de la SIAE (établissement par exemple). L'animation et la mobilisation d'équipes sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Le poste nécessite également d'assurer le recrutement, l'intégration, l'évaluation, les procédures de sanctions et de proposer des plans d'actions de développement de compétences des salariés (autres que salariés polyvalents).

5.1.5. Rattachement des postes à la classification de la branche

1. Rôle des représentants du personnel lors de la mise en place du présent avenant

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité d'informer et de consulter les représentants du personnel à l'occasion de l'application d'un nouveau système de classification ou lorsque des modifications substantielles au système de classification anciennement pratiqué sont constatées.

Ainsi, le déploiement du présent avenant fera l'objet d'une information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe. L'employeur présentera le nouveau système de classification et les conséquences que cela peut engendrer dans la structure. Notamment, il fera une présentation anonymisée du rattachement des postes qu'il entend pratiquer.

Conformément à l'article R. 2312-6 du code du travail, et à défaut d'accord, le comité social et économique (peu important l'effectif de la structure) est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations relatives à la nouvelle classification. Ces délais peuvent être augmentés en cas d'intervention d'un expert dans les conditions fixées à l'article précité.

Cette information-consultation devra avoir lieu en amont de l'information qui sera destinée à l'ensemble des salariés afin que les représentants du personnel aient une connaissance suffisante du dossier pour pouvoir accompagner les salariés ou répondre à leurs questionnements.

Un guide de déploiement sera mis à la disposition des structures et des représentants du personnel. Il est rappelé que les représentants du personnel peuvent saisir les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche en cas de questionnement.

Il est rappelé que le déploiement d'une classification ne doit engendrer aucune forme de discrimination et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes doit être garanti. Les représentants du personnel veilleront spécifiquement à ce que ces principes soient respectés et feront une alerte auprès de la commission paritaire nationale de recours de la branche professionnelle si un manquement à ces principes était constaté.

2. Information des salariés lors de la mise en place du présent avenant

À l'issue de l'information et consultation du CSE, les salariés sont informés par tout moyen du déploiement à venir du système de classification et des différentes conséquences susceptibles d'intervenir pour eux.

Au moment de la mise en place du présent avenant, une présentation, à partir du guide de déploiement, sera faite sur le fonctionnement de la classification et le calcul des salaires minima. L'employeur mettra spécifiquement en exergue les nouveautés du système de classification issues du présent avenant.

3. Établissement d'une fiche de poste et méthode de classification

Tout rattachement d'un poste à un emploi-repère doit nécessairement se faire à partir d'une fiche de poste correspondant aux fonctions réellement réalisées par le salarié. Cette fiche de poste est rédigée préalablement, de manière objective et elle doit recenser l'ensemble des activités accomplies dans le cadre du poste afin de permettre un rattachement objectif à la présente classification.

Il est rappelé que ce sont les postes qui sont rattachés à la classification de la branche et non les personnes. Les partenaires sociaux insistent sur le fait qu'il s'agit d'analyser les exigences du poste en matière de compétences et non pas d'analyser celles détenues par la personne sauf si le poste a évolué en conséquence. Des exemples pour illustrer ce principe seront donnés dans le guide de déploiement.

4. Emplois-repères préalablement définis par la branche

À partir de cette fiche de poste, l'employeur évalue le rattachement qui lui semble pertinent par rapport à un emploi-repère défini par la branche. Les emplois-repères définis au niveau de la branche sont impératifs et ne peuvent pas faire l'objet d'une évaluation différente.

Les emplois-repères qui ont été fixés par la branche se trouvent définis à l'article 5.1.4.

5. Emplois-repères définis par les structures employeuses

Si le poste ne correspond à aucun emploi-repère qui a été préalablement déterminé dans la présente convention, l'employeur se fonde obligatoirement sur la grille définie par la branche pour créer son propre emploi-repère. Il évalue, pour chaque élément, le palier correspondant au poste à rattacher.

Une fois l'emploi-repère créé et notifié au salarié, il doit le transmettre pour information auprès du secrétariat de la branche professionnelle à partir de l'adresse électronique indiquée dans le guide de déploiement. La branche liste dans son rapport annuel l'ensemble des emplois-repères qui ont été créés par des structures employeuses.

Des exemples sont fournis dans le guide de déploiement.

6. Entretiens et notifications au salarié

Une fois le rattachement effectué auprès soit d'un emploi-repère défini par la branche ou d'un emploi-repère créé au niveau de la structure employeuse à partir de la grille établie par la branche, le salarié est informé de sa nouvelle classification.

• Au moment de la mise en place du présent avenant.

Si le nouveau rattachement n'entraîne pas de changements substantiels pour le salarié, la nouvelle classification est notifiée par écrit au salarié. C'est le cas si le rattachement à la nouvelle classification du salarié est assimilable au précédent.

En dehors de ce cas, un entretien est organisé avec le salarié afin de lui présenter le nouveau rattachement de son poste à un emploi-repère et les raisons objectives qui ont conduit à ce résultat. À l'issue de cet entretien, une notification écrite doit être remise au salarié indiquant le nouvel emploi-repère auquel le poste est rattaché.

Si le nouveau rattachement du salarié à la classification entraîne une augmentation de son salaire effectif, un avenant au contrat de travail est rédigé.

Le salarié qui estimerait ne pas bénéficier du bon rattachement de son poste à l'emploi-repère (de branche ou d'entreprise) peut contester par écrit sa classification en adressant sa lettre à l'employeur. Ce dernier répond par écrit dans le mois qui suit la réception de la lettre sur les raisons objectives qui ont conduit au rattachement notifié. En cas de désaccord, un entretien peut être organisé à la demande du salarié dans le mois qui suit. Le salarié peut être accompagné par un représentant du personnel. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le salarié peut former un recours auprès de la commission paritaire nationale de recours dans les conditions définies ci-après.

• Après la période transitoire de six mois à compter de l'extension.

Le rattachement du poste à la classification est notifié au salarié à l'occasion de la signature du contrat de travail.

7. Guide de déploiement

Un guide de déploiement est mis à disposition des structures, représentants du personnel et salariés qui doivent en prendre connaissance et en faire l'application lors du déploiement de la classification.

Il pourra faire l'objet d'adjonctions ou de modifications en cas d'interprétation demandée à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

8. Commission paritaire nationale de recours

En cas de désaccord non préalablement résolu en interne sur le positionnement du poste du salarié par rapport à la classification, la commission paritaire nationale de recours de la branche professionnelle pourra être saisie.

Une trame et une procédure spécifiques seront mises à disposition des salariés souhaitant saisir la CPNR.

Pendant l'année qui suit l'extension, les partenaires sociaux veilleront à se réunir dans le mois qui suit la saisine. À l'issue de cette période, le délai prévu au titre 2 de la présente convention collective s'applique.

5.1.6. Définition des catégories professionnelles

Les catégories professionnelles de la branche sont définies de la manière suivante :

	Ouvriers/employés	Technicien/agent de maîtrise	Cadres et assimilés
Coefficient	Les salariés polyvalents et les emplois-repères dont le coefficient est inférieur à 290.	Les emplois-repères dont le coefficient est supérieur ou égal à 290.	Assimilés cadres : à partir du coefficient 370 sous réserve d'avoir – et ce de manière cumulative – au moins le niveau 5 en autonomie et le niveau 4 en encadrement.
			Cadres : à partir du coefficient 440.

Cette catégorisation correspond aux coefficients tels qu'ils sont définis dans la présente classification (hors majoration). La catégorie professionnelle du poste occupé par le salarié dépend de la définition donnée par la branche.

5.1.7. Parcours professionnels et entretiens périodiques

1. Parcours professionnels et formation

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance du parcours professionnel qui doit être co-construit avec chaque salarié. Il est notamment rappelé que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir tout ou partie identifiée de certification professionnelle.

Il est également rappelé qu'en cas de changement de fonctions ou d'emploi, les parties peuvent convenir d'une période probatoire par avenant au contrat de travail qui en fixe les conditions. Il peut être mis fin à la période probatoire avant le terme de celle-ci par l'une ou l'autre des parties si elle estime que cette période n'est pas satisfaisante. La rupture de la période probatoire a pour effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures. La durée de la période est convenue entre les parties et ne peut excéder celle de la période d'essai (renouvellement compris) définie pour la nouvelle catégorie professionnelle d'appartenance du salarié.

2. Entretiens périodiques

Les partenaires sociaux estiment que la construction d'un parcours professionnel pertinent nécessite l'organisation d'échanges entre l'employeur et le salarié par le biais de différents entretiens périodiques.

À ce titre, deux types d'entretiens ont lieu. Les entretiens sont distincts mais peuvent être réalisés successivement lorsqu'ils sont réalisés la même année.

a) Définition et objet de l'entretien d'évaluation

L'entretien a lieu entre le salarié et son supérieur hiérarchique dans la deuxième année civile suivant celle de l'embauche puis périodiquement tous les 2 ans. Au cours de cet entretien, le salarié et son supérieur hiérarchique abordent :
– la situation professionnelle actuelle du salarié ;
– l'évaluation des compétences mises en œuvre par le salarié ;
– 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 ;
– la rémunération perçue par le salarié ;
– la cohérence du rattachement du poste du salarié à son emploi-repère.

L'entretien d'évaluation donne lieu à un compte rendu écrit.

La structure employeuse peut adapter les modalités opérationnelles de cet entretien selon sa politique de ressources humaines. Ainsi, le contenu de cet entretien peut être adapté ou être organisé selon une périodicité plus courte.

b) Définition et objet de l'entretien de parcours professionnel (conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail)

Un entretien est organisé selon la périodicité fixée à l'article L. 6315-1 du code du travail. Conformément aux dispositions légales applicables, cet entretien est consacré notamment aux compétences du salarié et à ses qualifications mobilisées dans l'emploi actuel, à sa situation et à son parcours professionnel, à ses besoins de formation, à ses souhaits d'évolution professionnelle. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié qui ne peut donc pas être abordée.

Dans les structures employeuses de moins de trois cents salariés, le salarié peut, pour la préparation de cet entretien, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6 du présent code. L'employeur, pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences mentionné à l'article L. 6332-1 dont il relève. L'employeur peut également être accompagné par un organisme externe.

Cet entretien de parcours professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Ce document est distinct du compte rendu d'évaluation.

c) Définition et objet de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail)

L'entretien évoqué ci-dessus fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié selon la périodicité définie à l'article L. 6315-1 du code du travail. Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier :
– s'il a suivi au moins une action de formation ;
– acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de son expérience ;
– bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle.

5.2. Salaires minima

5.2.1. Fonctionnement du salaire minima

Il est rappelé que la branche professionnelle fixe les salaires minima hiérarchiques permettant notamment de réguler la concurrence entre les structures et de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés.

Néanmoins, les partenaires sociaux rappellent que la branche professionnelle n'a pas pour rôle de fixer les salaires effectifs et qu'il appartient à chaque structure de déterminer sa propre politique salariale selon ses caractéristiques, contraintes et spécificités.

Les partenaires sociaux rappellent que lorsqu'au moins une section syndicale d'organisation syndicale représentative a été mise en place dans une structure, l'employeur doit engager une négociation sur la rémunération notamment les salaires effectifs. Cette négociation doit avoir lieu au moins tous les quatre ans lorsqu'un accord collectif a fixé une durée de négociation. En l'absence d'accord collectif fixant la récurrence des négociations, cette négociation doit avoir lieu tous les ans.

Les employeurs doivent s'assurer en permanence que les salaires et primes versés aux salariés sont au moins égaux aux salaires minima tels que définis par la branche.

5.2.2. Détermination du montant du salaire minima

Le salaire minima se calcule selon la formule suivante :

valeur socle + (coefficient × valeur du point)

Ce montant correspond à une durée du travail à temps plein. Il convient de le calculer à due proportion pour les salariés travaillant à temps partiel.

1. Définition et montant de la “valeur socle”

La valeur socle est un montant en euros déterminé par la branche et qui s'applique à l'ensemble des emplois-repères du présent titre.

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, la “valeur socle” est de 928 euros pour un salarié à temps plein.

2. Définition et montant du point

La valeur du point est un montant en euros déterminée par la branche et qui s'applique à l'ensemble des emplois-repères du présent titre. Elle doit être multipliée au coefficient.

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, la valeur du point est de 4,04 euros pour un salarié à temps plein.

3. Revalorisation et application dans les structures employeuses

La valeur socle et la valeur du point pourront faire l'objet d'une revalorisation à l'occasion de la négociation annuelle de branche prévue à l'article L. 2241-8 du code du travail.

Ces valeurs servent à déterminer le montant global du salaire minima correspondant à un emploi-repère.

Les salaires minima s'élèvent donc à :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 144**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250052_0000_0021.pdf/BOCC

5.2.3. Majorations de minima

1. Prise en compte des diplômes

Les partenaires sociaux ont souhaité valoriser et inciter à obtenir certains diplômes ou titres correspondant au cœur de métiers de la branche professionnelle.

La liste des diplômes et certifications concernés est la suivante :
– encadrant(e) technique d'activités d'insertion par l'économique (ETAIE) – titre professionnel de niveau 4 au RNCP ;
– conseiller(e) d'insertion professionnelle – titre professionnel de niveau 5 au RNCP ;
– encadrant technique d'insertion (ETI) – titre professionnel de niveau 4 au RNCP ;
– le CQP d'encadrant pédagogique social et professionnel, lorsqu'il sera inscrit au répertoire de France compétences.

Les partenaires sociaux se réuniront régulièrement pour apprécier la pertinence de cette liste et pour la faire évoluer par avenant, le cas échéant.

Si le salarié possède l'un de ces titres et que son poste est rattaché à un emploi-repère de branche en adéquation directe avec la certification ou le titre obtenu, le montant de son minima tel que défini à l'article 5.2.2 est augmenté de 2 %.

L'employeur doit alors comparer la rémunération effective perçue par le salarié avec ce minima majoré. Si la rémunération est en-deçà, elle devra évoluer afin d'atteindre le minima majoré.

2. Prise en compte de l'existence d'une délégation de pouvoir avec transfert de la responsabilité pénale

En cas de délégation de pouvoirs avec transfert de la responsabilité pénale, le montant du minima tel que défini à l'article 5.2.2 sera augmenté de 5 %.

La majoration n'est valable qu'en cas de délégation conforme et qui aurait été expressément acceptée par le salarié. Pour cela, le délégataire doit avoir la compétence, l'autorité (pouvoir hiérarchique et disciplinaire) et les moyens juridiques, matériels, humains et financiers adaptés.

L'employeur doit alors comparer la rémunération effective perçue par le salarié avec ce minima majoré. Si la rémunération est en-deçà, elle devra évoluer afin d'atteindre le minima majoré.

La perte de la délégation engendre la perte du relèvement du minima et de la rémunération associés.

3. Méthode de calcul lorsque le salarié bénéficie à la fois d'une majoration pour la possession d'un diplôme et l'exercice d'une délégation de pouvoirs

Si le salarié réunit les conditions pour bénéficier des deux majorations de minima telles que prévues aux points précédents, la formule de calcul est la suivante :

Salaire minima prévu à l'article 5.2.2 × 2 % = montant diplôme
Salaire minima prévu à l'article 5.2.2 × 5 % = montant délégation de pouvoir
Salaire minima prévu à l'article 5.2.2 + montant diplôme + montant délégation de pouvoir = minima majoré

5.2.4. Points d'expérience

Tous les deux ans à partir de l'entrée en fonction au sein de la structure, le salarié acquiert 8 points d'expérience. Ces points sont conservés même si le salarié change de postes et d'emploi-repère de rattachement au cours de la relation contractuelle.

En cas de passage d'un atelier et chantier d'insertion à un autre, l'expérience acquise chez le(s) précédent(s) employeur(s) est conservée pour le calcul des points d'expérience, à la condition que le salarié :
– le mentionne à l'employeur au plus tard dans un délai de sept jours à compter de la remise du document d'informations mentionné ci-dessous ;

– remette un certificat de travail en cohérence avec l'expérience revendiquée et une attestation du précédent employeur confirmant l'expérience du salarié sur un atelier et chantier d'insertion conventionné dans un délai d'un mois à compter de la demande.

L'employeur intègre le paragraphe ci-dessus dans le document d'informations prévu à l'article L. 1221-5-1 du code du travail, remis au salarié dans les sept jours de la date d'embauche pour que ce dernier soit pleinement informé de cette possibilité.

Ces points d'expérience sont matérialisés par une prime apparaîssant sur une ligne distincte sur le bulletin de paie. Ces points ne sont pas ajoutés au coefficient du salarié.

S'agissant des salariés à temps partiel, ils acquièrent un nombre de points proratisé en fonction du temps de travail (arrondi au nombre entier supérieur si la proratisation aboutit à un nombre décimal). La proratisation n'a pas lieu si la durée du travail est au moins égale à 80 % par rapport à un temps plein.

Les points d'expérience se substituent aux points d'ancienneté et aux points de progression professionnelle tels qu'ils existaient avant la mise en œuvre du présent avenant. Pour les salariés présents au moment de la mise en œuvre du présent avenant et ayant déjà acquis des points d'ancienneté ou de progression professionnelle, le point de départ du décompte des points d'expérience est la date de mise en œuvre du présent avenant. En parallèle, la rémunération de leur ancienneté et de leur progression professionnelle résultant de l'application des anciennes règles définies par la branche reste acquise aux salariés. En revanche, les coefficients des salariés inscrits au contrat de travail et dans les bulletins de salaire évoluent pour correspondre aux coefficients définis à l'article 5.1.3.

5.2.5. Définition du salaire minima hiérarchique et hiérarchie des normes

Le salaire minima hiérarchique de la branche professionnelle est constitué du salaire minima tel que défini à l'article 5.2.2 mais également des éventuelles majorations de minima définies à l'article 5.2.3 et des points d'expérience définis à l'article 5.2.4. Ces éléments, conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, prévalent sur les accords collectifs d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

L'employeur doit s'assurer que le salaire effectif perçu par le salarié est supérieur au minima hiérarchique. La comparaison se fait avec l'ensemble des éléments de rémunération perçus par le salarié dès lors qu'ils indemnisent l'exécution de la prestation de travail (salaire de base, primes d'objectifs, salaire différentiel, etc. En revanche, les indemnités liées à des frais professionnels ne sont pas prises en compte).

Concernant les points d'expérience, si une prime d'ancienneté a été mise en place dans la structure employeuse, l'employeur s'assure que cette prime est au moins aussi favorable que la prime versée au titre des points d'expérience telle que prévue dans le présent titre. (1) »

(1) Compte tenu de l'ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le dernier alinéa de l'article 5.2.5 du titre V de la convention collective est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par la décision du Conseil d'État du 13 décembre 2021 (n° 433232), dont il ressort que « si la convention de branche peut retenir que les salaires minima hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, ainsi que leur montant, indépendamment (...) de la définition des garanties applicables en matière de salaires minima hiérarchiques, faire obstacle à ce que les stipulations d'un accord d'entreprise en cette matière prévalent sur celles de la convention de branche, y compris si elles y sont moins favorables ».
(Arrêté du 4 mai 2026 - art. 1)

ART. 5

Le présent avenant ayant pour effet de modifier la définition des catégories professionnelles au sein de la branche, le présent article a pour objet de mettre en cohérence les autres accords conventionnels qui feraient référence aux anciennes catégories professionnelles.

C'est pourquoi, l'article 5.1 « Les salariés bénéficiaires » tel que modifié par l'avenant n° 2 du 30 septembre 2025 est modifié de la manière suivante :

Le deuxième paragraphe « Tel est le cas des salariés dont les postes sont rattachés aux emplois repères “directeur/trice” tous niveaux, “coordinateur/trice” niveau C, et “responsable administratif et financier” niveau C lorsque l'ensemble de ces salariés ne sont pas amenés – en raison de leur autonomie – à suivre les horaires collectifs de travail. » est modifié par le paragraphe suivant :

« Tel est le cas des salariés dont les emplois-repères correspondent à un coefficient d'au moins 440 lorsque l'ensemble de ces salariés ne sont pas amenés en raison de leur autonomie à suivre les horaires collectifs de travail. Cela correspond notamment aux :
– responsables administratifs et financiers/responsables ressources humaines confirmés ;
– coordinateurs (trices) experts ;
– directeurs (trices) ;
– directeurs (trices) confirmés. »

Les autres articles de l'accord du 19 novembre 2015 demeurent inchangés.

ART. 6

Conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail, l'avenant portant révision de tout ou partie d'une convention ou d'un accord se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie. Il est opposable à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention, dans les conditions de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À cet égard, le présent avenant abroge sans effet rétroactif :
– les dispositions de la convention collective citées dans le présent avenant ;
– l'accord du 21 janvier 2009 relatif à la typologie des emplois-repères dans les ACI et l'avenant n° 1 de cet accord conclu le 18 février 2010 ;
– l'accord du 21 janvier 2010 relatif aux classifications et rémunérations dans les ateliers et chantiers d'insertion et l'avenant n° 1 de cet accord conclu le 18 février 2010 ;
– l'avenant n° 2 du 18 octobre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 ;
– l'avenant n° 7 du 10 avril 2013 modifiant le titre V de la convention relatif aux classifications et aux rémunérations ;
– l'avenant n° 13 du 10 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 ;
– l'avis d'interprétation n° 5-14 du 30 avril 2014 relatif à la gestion des promotions ;
– l'avenant n° 20 du 19 novembre 2014 relatif aux négociations annuelles obligatoires pour l'année 2016 ;
– l'avenant n° 23 du 9 novembre 2017 relatif aux salaires minima 2018 ;
– l'avenant n° 26 du 22 novembre 2019 relatif aux emplois-repères (titres IV et V de la convention) ;
– l'avenant n° 27 du 4 décembre 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2020 ;
– l'avenant n° 29 du 15 février 2021 relatif aux salaires minima ;
– l'avenant n° 30 du 31 mai 2022 relatif aux salaires minima au 1er juin 2022 ;
– l'avenant n° 31 du 12 décembre 2022 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2023 ;
– l'avenant n° 33 du 17 novembre 2023 relatif aux salaires minima ;
– l'avenant n° 36 du 18 décembre 2024 relatif aux salaires minima ;
– l'avenant n° 38 du 25 novembre 2025 relatif aux salaires minima.

Ces textes cessent de produire effet à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

ART. 7

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à rénover le système de classification et la définition des salaires minima, les partenaires sociaux ont estimé qu'il n'était pas nécessaire de prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés. Les dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

ART. 8

8.1. Durée de l'avenant

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

8.2. Entrée en vigueur de l'avenant et période transitoire

Les dispositions de cet avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Une période transitoire est mise en place afin de laisser le temps aux structures et aux salariés de se mettre en conformité. Pour les structures entrant dans le champ d'application de la branche au jour de la signature du présent texte, la nouvelle classification devient obligatoire au plus tard à l'issue d'un délai de douze mois à compter de l'extension.

Le présent avenant entraîne la révision-extinction des dispositions listées à l'article 6 dès l'entrée en vigueur de l'ensemble des dispositions conventionnelles au sein de la structure.

8.3. Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux au cours des différentes CPPNI qui auront lieu au cours de la première année de son entrée en vigueur.

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 accord.

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 écrit et intégrée dans le compte rendu de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et peut, le cas échéant, être 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.

8.4. 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.

ART.

Annexe 1

Données relatives à l'égalité professionnelle issues de l'observatoire effectué en 2021

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 149 à 154**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250052_0000_0021.pdf/BOCC

ART.

Annexe 2

Données relatives à l'égalité professionnelle issues de l'observatoire effectué en 2023

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 155 et 156**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250052_0000_0021.pdf/BOCC

ART.

Annexe 3

Données relatives à l'égalité professionnelle issues de l'observatoire effectué en 2025

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 157 à 192**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250052_0000_0021.pdf/BOCC

SECTION 39

Avenant : Accord du 15 décembre 2025 relatif aux travailleurs en situation de handicap

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord couvre le champ d'application tel que défini par le titre 1er de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion.

ART. 2

Les données ci-dessous s'appuient sur le rapport émis par quadrat études à la demande de la branche.

2.1. Effectifs en situation de handicap

Au 31 décembre 2020, les ACI déclarent employer près de 2 550 salariés en situation de handicap, dont environ 2 100 sont des salariés polyvalents, soit plus de 80 % des professionnels en situation de handicap dans la branche. Cette réalité renvoie directement à la mission prise en charge par les ACI : l'insertion ou la réinsertion professionnelle et sociale des personnes pouvant être confrontées à des difficultés d'ordre multiples, notamment un handicap complexifiant la situation professionnelle.

Le taux d'emploi direct, calculé à partir des déclarations des entreprises via l'enquête spécifique réalisée par la branche en 2021, présente ainsi une valeur très élevée : près de 7 % des salariés employés dans les chantiers d'insertion, tous statuts confondus, sont en situation de handicap. Le taux d'emploi est légèrement supérieur pour les salariés polyvalents.

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 121**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260006_0000_0038.pdf/BOCC

2.2. Métiers exercés par les salariés en situation de handicap

Parmi les salariés permanents, les travailleurs handicapés sont plus représentés au sein des fonctions administratives et de direction : plus de 7 % des salariés permanents des fonctions administratives et de direction sont en situation de handicap contre environ 5 % tous métiers confondus.

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 121**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260006_0000_0038.pdf/BOCC

En particulier, les travailleurs handicapés sont surreprésentés parmi les employés administratifs : un quart des travailleurs handicapés interviennent sur ce métier, qui ne représente que 10 % de l'ensemble de l'effectif salarié permanent.

Si plus de 35 % des travailleurs handicapés permanents sont encadrants techniques, ils sont toutefois légèrement sous-représentés sur ce métier emblématique des ACI (plus de 40 % de l'emploi permanent total).

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 122**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260006_0000_0038.pdf/BOCC

2.3. Structures employeuses de BOETH

Les structures de taille intermédiaire emploient plus fréquemment des salariés en situation de handicap. Un quart des ACI comptent au moins un salarié permanent porteur d'un handicap déclaré et la moitié des structures emploient au moins un salarié polyvalent en situation de handicap.

Ainsi, dans les ACI de 50 à 300 salariés, près de 7,5 % des salariés, tous statuts confondus, sont en situation de handicap. La propension à accueillir au moins un salarié en situation de handicap croît elle aussi logiquement selon la taille de la structure, de moins de 10 % des ACI de moins de 11 salariés à plus de 80 % des ACI comptant au moins 300 salariés.

Le taux d'emploi tend à diminuer dans les plus grandes structures (300 salariés et plus, particulièrement peu nombreuses dans la branche), bien qu'atteignant toujours des valeurs élevées en comparaison avec la situation dans l'ensemble de l'économie.

Les ACI de plus petite taille (10 salariés ou moins) ne déclarent aucun professionnel en situation de handicap parmi les salariés permanents au 31/12, mais comptent près de 5 % de travailleurs handicapés parmi leurs salariés polyvalents.

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 122**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260006_0000_0038.pdf/BOCC

À noter que l'emploi des travailleurs handicapés polyvalents atteint des taux élevés dans la plupart des spécialités exercées par les ACI.

Quelle que soit l'activité exercée par les ACI, la part des professionnels en situation de handicap parmi les salariés polyvalents est généralement supérieure à 5 %.
En particulier, elle atteint des valeurs élevées dans les activités emblématiques des chantiers d'insertion rassemblant de nombreux emplois – activités environnementales (plus de 8 % de travailleurs handicapés parmi les salariés polyvalents) et travaux agricoles (plus de 7 %).

Des écarts importants peuvent apparaître entre les taux d'emploi de travailleurs handicapés parmi les salariés permanents d'une part, et les salariés polyvalents d'autre part : ainsi, sur certaines activités, l'emploi de travailleurs handicapés apparaît plus important pour les salariés permanents (construction en particulier : survenue de handicaps plus fréquente avec l'âge et l'ancienneté...) et inversement dans d'autres activités où l'emploi de travailleurs handicapés est le plus développé pour les salariés polyvalents (travaux agricoles, activités de services...).

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 123**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260006_0000_0038.pdf/BOCC

2.4. Pratiques d'aménagement de poste

Moins de 20 % des structures ont mis en place au moins un type d'aménagement de poste pour l'accueil de travailleurs en situation de handicap. Plus la taille de la structure est importante, plus la probabilité d'avoir effectué au moins un type d'aménagement de poste est élevée. Ce type de

démarche apparaît particulièrement complexe à mettre en œuvre dans les plus petites entités : aucune des quelques 370 structures de 10 salariés ou moins ne déclare avoir mis en place d'aménagements de poste.

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 124**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260006_0000_0038.pdf/BOCC

La variété des types d'aménagements de poste croît avec la taille des structures. Les aménagements physiques du poste de travail sont les plus fréquemment mis en place pour faciliter le travail des personnes en situation de handicap : près de 15 % des ACI déclarent avoir réalisé ce type d'aménagement (fauteuil ergonomique, outillage pour réduire les situations de port de charge…).

Les aménagements du temps de travail et organisationnels sont ensuite les plus fréquents (adaptation des plannings, mis en place de temps partiels…). Les aménagements portant sur la mobilité (aide au transport entre domicile et lieu de travail, voiture adaptée…) ne sont mis en place que dans quelques-unes des plus grosses structures de la branche.

Plus les structures sont de taille importante, plus elles sont enclines à diversifier les types d'aménagements mis en place : taille critique qui facilite la mise en œuvre des démarches administratives et financières nécessaires, variété des situations individuelles rencontrées du fait de volumes d'emploi et de recrutement plus élevés dans les grandes entreprises…

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 124**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260006_0000_0038.pdf/BOCC

ART. 3 Les partenaires sociaux conviennent que les actions de sensibilisation, d'information et de communication sont essentielles pour faciliter l'emploi de salariés en situation de handicap et de permettre le maintien dans l'emploi.

3.1. Rappel des dispositions légales et réglementaires en matière d'obligation d'emploi

L'obligation d'emploi peut être remplie à travers trois méthodes :
– le recrutement de salariés ;
– la mise en place d'un accord agréé (groupe, entreprise) prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois ;
– le versement d'une contribution financière.

Le présent accord n'a pas pour objet de se substituer à l'une de ces méthodes.

Il est rappelé que les dispositions issues des textes légaux et réglementaires rappelées ci-dessous sont susceptibles d'évoluer en fonction des lois et décrets adoptés. En cas d'évolution des dispositions législatives et réglementaires, les structures employeuses appliquent les dispositions prévues par le code du travail en remplacement des dispositions listées ci-dessous.

1. Le recrutement de salariés

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'obligation d'emploi des salariés en situation de handicap concerne les structures employeuses d'au moins 20 salariés à hauteur de 6 % des effectifs.

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi en employant les bénéficiaires quelles que soient la durée et la nature de leur contrat, notamment :
– par l'embauche en CDI, CDD ;
– en accueillant en stage les bénéficiaires ainsi que les jeunes de plus de 16 ans bénéficiaires de droit à la prestation de compensation de handicap, de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé qui disposent d'une convention de stage ;
– en accueillant les bénéficiaires pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel ;
– en employant les bénéficiaires mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs.

Les travailleurs concernés sont ceux listés à l'article L. 5212-13 du code du travail. À la date de signature du présent accord, les personnes concernées sont les suivantes :
– les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
– les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente ;
– les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
– les bénéficiaires d'une pension prévue à l'article L. 241-2, L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre à savoir :
— pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours de guerres ou d'opérations extérieures ;
— aux victimes civiles de guerre ;
— aux pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ;
— aux victimes d'un acte de terrorisme ;
— aux personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;
— aux personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;
— au compagnon d'une personne mentionnée à l'article L. 241-2 décédée ou portée disparue dans les circonstances imputables aux situations définies ci-dessus à l'article L. 241-2 ;
— au compagnon d'une personne dont la pension relève des dispositions de l'article L. 221-1 (pension concédée pour troubles mentaux et du comportement à un majeur protégé) ;
— au compagnon d'un militaire ayant une pension d'invalidité ouvrant droit à l'une des allocations spéciales (grands invalides – pension d'invalidité égale ou supérieure à 85 %) ;
— aux orphelins de guerre et pupilles de la nation de moins de 21 ans, aux enfants de moins de 21 ans de personnes dont le décès, la disparition ou l'incapacité est imputable à l'une des situations mentionnées à l'article L. 241-2, aux enfants de moins de 21 ans de militaires dont la pension est concédée pour troubles mentaux et du comportement à un majeur protégé ;
— sans conditions d'âge, aux enfants des personnes mentionnées aux articles 1er et 6 de la loi n° 94-488 du 11 juin 1994 relative aux rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie ;
– les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
– les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité ;
– les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

2. La mise en place d'un accord d'entreprise ou de groupe agréé

Cet accord doit faire l'objet d'un agrément. Ce dernier doit comporter un programme pluriannuel comportant un plan d'embauche et un plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

En outre, l'accord doit être assorti d'objectifs au nombre desquels doivent notamment figurer, pour chaque année d'exécution du programme, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi rapporté à l'effectif d'assujettissement et le nombre de ces bénéficiaires dont le recrutement est envisagé. Ils précisent en outre le financement prévisionnel des différentes actions programmées.

Le montant du financement par l'employeur du programme pluriannuel est au moins égal, par année, au montant de la contribution mentionnée à l'article L. 5212-10 due au titre de cette même année à l'exclusion des dépenses mentionnées à l'article L. 5212-11 prises en compte au titre de la déduction prévue par ce même article.

Lorsque le programme comporte des actions de sensibilisation des salariés de l'entreprise ou des actions de pilotage et de suivi, les sommes consacrées au financement de ces actions ne peuvent excéder 25 % du total des sommes consacrées au financement des actions prévues par l'accord.

Le programme pluriannuel est établi par année civile.

3. Le paiement d'une contribution financière

L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer.

Elle ne peut excéder 600 fois le salaire horaire minimum de croissance par bénéficiaire non employé.

Peuvent être déduites du montant de la contribution les dépenses supportées par les entreprises afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec :
– des entreprises adaptées ;
– des établissements ou services d'accompagnement par le travail ;
– des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
– des entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Peuvent être déduites également des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés qui ne lui incombent pas. L'avantage représenté par cette déduction ne peut se cumuler avec une aide accordée pour le même objet.

3.2. Partenaires compétents et guides à disposition des structures et des salariés

Il est rappelé que différents acteurs et organismes peuvent accompagner les salariés, leurs représentants et les structures sur ces thèmes et mettent à disposition des outils et guides à l'attention des acteurs susceptibles de jouer un rôle.

Les organismes spécialisés dans l'accompagnement sont :
– France Travail ;
– Cap emploi – il s'agit d'organismes de placement spécialisés dans l'emploi et le handicap. Cap emploi accompagnent les personnes en situation de handicap : demandeurs d'emploi, salariés et employeurs. Ils ont pour rôle de conseiller et d'accompagner dans :
— l'élaboration et la mise en œuvre du projet d'un demandeur d'emploi ;
— l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet d'évolution ou de transition professionnelle ;
— la vérification de l'adéquation emploi/handicap du projet en lien avec le marché du travail :
— la recherche d'une formation et son financement ;
— l'accès à l'emploi en milieu ordinaire.

Les Cap emploi conseillent et accompagnent également les employeurs sur :
— l'emploi de personnes en situation de handicap ;
— leurs projets de recrutement de personnes en situation de handicap ;
— les transitions ou les évolutions professionnelles des salariés ;
— les aménagements de postes de travail dans le cadre du maintien dans l'emploi ou autres solutions envisageables ;
– l'APEC s'il s'agit d'un salarié cadre ;
– les missions locales pour les moins de 26 ans ;
– les établissements et services de préorientation ou de réadaptation professionnelle : il s'agit de structures spécialisées dans l'accompagnement de personnes handicapées. Ces structures proposent des actions d'évaluation, d'orientation et de formation. La liste des établissements compétents est accessible à partir de ce site : https://fagerh.fr/centres-formations-prestations-accompagnement ;
– les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) qui ont une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil et mettent en place des commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui ont pour rôle de prendre des décisions relatives aux droits pouvant être attribués aux personnes handicapées.

Par ailleurs, l'Agefiph propose de nombreux outils et guides téléchargeables sur la page « activateur de progrès » permettant de sensibiliser les entreprises et les salariés ou de communiquer. Quelques exemples :
– des « modes d'emploi » sur ce qu'est le handicap ou la manière de recruter une personne handicapée, de faciliter le retour à l'emploi, ou enfin de faire reconnaitre son handicap ;
– des dossiers comprenant des affiches, vidéos, guides (parfois personnalisables) sur de nombreux thèmes : « handicap mental et emploi », « handicap moteur et emploi », « addictions et emploi », « cancer du sein », « la santé masculine », etc.

Il est également rappelé que les services de santé au travail ont pour mission de participer à des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail (L. 4622-2 du code du travail).

La caisse nationale de solidarité pour l'autonomie en partenariat avec la Caisse des dépôts a développé un site internet dénommé https :// www.monparcourshandicap.gouv.fr/. Il est possible d'y retrouver de nombreuses informations et également des fiches relatives notamment à :
– l'allocation adulte handicapé ;
– la reconnaissance et la qualité de travailleur handicapé ;
– les différents acteurs pouvant aider un salarié travaillant en milieu ordinaire pour adapter son travail au handicap.

En 2021, l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et l'Agefiph ont conclu un partenariat pour renforcer leur collaboration pour améliorer les conditions de travail et le maintien en emploi des personnes handicapées. Ce partenariat couvre de manière prioritaire quatre thématiques : la prise en compte du vieillissement au travail des salariés en situation de handicap, le développement de l'AFEST adaptée aux publics bénéficiaires des aides financières et services de l'Agefiph, le développement et la sécurisation des parcours professionnels dans les entreprises adaptées et le maintien en emploi des indépendants et dirigeants de TPE-PME atteints de maladie chronique évolutive ou de cancer. Ce partenariat doit donner lieu à des actions opérationnelles communes et à une mutualisation des ressources pour améliorer les connaissances sur les sujets d'intérêt communs.

Enfin, l'INRS propose également des fiches sur son site internet telles que « accessibilité des travailleurs handicapés et aménagement des lieux et postes de travail ».

3.3. Sensibilisation et information de l'ensemble des acteurs de la structure employeuse

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance que revêt l'information et la sensibilisation relative à la situation des travailleurs handicapés auprès des différents acteurs de la structure employeuse.

L'employeur est invité à se rapprocher des différents partenaires externes pour organiser des actions de sensibilisation ou d'information auprès :
– des salariés ;
– des représentants syndicaux ou du personnel (CSE ou ISCT lorsqu'ils existent) ;
– des bénévoles de l'association.

Il est également rappelé que, dans les structures employeuses d'au moins cinquante salariés, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise notamment sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés notamment sur l'aménagement des postes de travail.

En outre, dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE (présent dans les structures employeuses d'au moins cinquante salariés) contribue notamment à faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale et les conditions de travail, prévue pour les structures employeuses d'au moins cinquante salariés, l'employeur met à la disposition du CSE les informations sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des travailleurs handicapés notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Enfin, dans les structures employeuses d'au moins 300 salariés, lorsqu'une commission de la formation a été mise en place, elle est chargée d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des travailleurs handicapés. Il est rappelé également que dans les structures d'au moins 300 salariés, une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du CSE. Elle se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, sécurité et conditions de travail. (1) (2)

Pour les structures de moins de 50 salariés pour lesquelles les dispositions légales n'ont pas prévu de mesures spécifiques, une information est transmise annuellement au CSE s'il existe dans laquelle l'employeur indique s'il a atteint le taux de recrutement dans le cadre de l'obligation d'emploi et, si ce n'est pas le cas, les mesures qu'il entend mettre en œuvre pour respecter l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap.

(1) L'alinéa 9 de l'article 3.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2315-36, L. 2315-37, L. 2315-43 et L. 2315-44 du code du travail qui prévoient les différentes conditions et modalités de mise en place des commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).
(Arrêté du 16 juillet 2026 - art. 1)

(2) L'alinéa 9 de l'article 3.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2315-38 du code du travail qui prévoient les exceptions de délégation des attributions du comité social et économique (CSE) à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).
(Arrêté du 16 juillet 2026 - art. 1)

ART. 4

4.1. Recrutement, accueil et intégration

1. Rappels concernant les salariés permanents :

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le recrutement à un poste de travail de salarié permanent se fonde sur les compétences. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage en raison de sa perte d'autonomie ou de son handicap.

2. Rappels concernant les salariés en parcours d'insertion :

Concernant les postes en insertion, il est rappelé que l'éligibilité d'une personne à un parcours est appréciée en fonction de ses difficultés sociales et professionnelles ainsi que de son besoin d'un accompagnement renforcé. Notamment, une personne peut être déclarée éligible à un parcours par une structure d'insertion par l'activité économique ou un prescripteur lorsqu'elle est bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés ou lorsqu'elle répond à plusieurs critères définis en fonction notamment de sa situation de handicap.

3. Mesures mises en place :

Afin de favoriser l'emploi de salariés en situation de handicap, il est demandé aux structures d'indiquer dans leurs offres d'emploi, lorsque cela est possible, que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap et de préciser, le cas échéant, que les locaux sont adaptés et que le poste de travail est aménageable en fonction de la situation.

En outre, les structures sont invitées à diversifier les canaux et moyens de recrutement notamment par la diffusion des offres d'emploi au sein des réseaux compétents en la matière et cités ci-dessus.

Les structures établissent un processus d'accueil et d'intégration adapté et le propose aux travailleurs en situation de handicap. Elles peuvent s'appuyer pour cela sur les différents partenaires cités auparavant. Ce processus est porté à la connaissance du CSE lorsqu'il a été mis en place.

4.2. Référent handicap

La désignation du référent handicap est faite sur la base du volontariat. Si aucun salarié n'est volontaire, l'employeur réinterroge l'ensemble des salariés tous les 2 ans jusqu'à ce qu'un référent soit désigné. Les modalités de désignation (durée, méthode de désignation, etc.) sont définies par chaque structure.

Dans toute structure est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

La désignation d'un référent au sein de la structure n'est pas obligatoire si l'employeur démontre assurer le rôle du référent handicap par un prestataire externe ou par une personne travaillant au sein d'une structure employeuse externe relevant d'un même ensemblier ou d'un même groupe.

a) Missions du référent handicap

À la demande du travailleur concerné, le référent participe au rendez-vous de liaison prévu à l'article L. 1226-1-3 du code du travail ainsi qu'aux échanges organisés sur le fondement du dernier alinéa du I de l'article L. 4624-2-2 du code du travail. Le référent handicap est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.

Le référent a également pour rôle de faire le lien avec les différents acteurs, internes ou externes à la structure.

Il a également pour mission :
– d'orienter vers les partenaires compétents pour la mise en place d'aménagement de poste (par exemple sur le plan ergonomique) et sur les possibilités de financement ;
– d'accompagner les salariés dans leur démarche de reconnaissance de travailleur handicapé ;
– d'accompagner les salariés en situation de handicap nouvellement embauchés pour faciliter leur intégration ;
– d'orienter les salariés en situation de handicap souhaitant faire le point sur leur parcours professionnel et en lien avec la direction les renseigner sur les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée ;
– de recueillir à tout moment les difficultés rencontrées par la personne en situation de handicap ou ses besoins afin de les remonter auprès de la direction et trouver une solution pour y remédier.

Le référent handicap n'a pas vocation à se substituer au rôle d'accompagnement exercé par les accompagnateurs socio-professionnels auprès des salariés en parcours d'insertion ni aux structures spécifiques compétentes sur ce champ mais il peut intervenir à leur demande pour des sujets liés au handicap de la personne.

b) Formation du référent handicap

L'employeur veille à ce que le référent handicap ait les compétences nécessaires pour accomplir sa mission qui peuvent s'obtenir par l'expérience ou la formation. Si une formation est nécessaire, elle peut être financée par les fonds conventionnels de la branche en fonction des orientations définies chaque année par la CPNEF. La CPNEF de la branche se réunira pour établir les modalités de ce financement et les partenariats qui lui semblent pertinents (notamment avec l'objectif de faire connaitre les spécificités du secteur).

c) Moyens à disposition du référent handicap

L'employeur attribue un temps nécessaire pour l'accomplissement des missions du référent handicap. Ce temps se déroule sur le temps de travail et constitue du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

4.3. Adaptation et aménagement du poste de travail

Les structures organisent un accueil adapté des personnes en situation de handicap afin de faciliter leur prise de poste ou leur retour en fonctions. Les modalités de cet accueil font l'objet d'une réflexion avec tous les acteurs de la structure (salarié concerné par la situation, services de prévention de santé au travail, employeur, représentants des salariés, référent handicap, etc.) et également avec les acteurs externes (CAP emploi, Agefiph, ANACT, services de prévention et de santé au travail, etc.).

À cette fin, les partenaires sociaux invitent les structures à analyser les besoins spécifiques des candidats en situation de handicap au cours du processus de recrutement et recommandent la mise en place d'un protocole d'accueil type des candidats et salariés en situation de handicap en se faisant accompagner par les acteurs spécialisés externes et le référent handicap s'il existe.

En outre, les salariés en situation de handicap nouvellement embauchés seront informés des mesures existantes au sein de la structure en leur faveur ainsi que l'existence des différents textes conventionnels applicables dans la structure, dont le présent accord.

ART. 5

5.1. Accès et adaptation des offres de formation

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés en situation de handicap ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation tels que prévus au code du travail dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées.

Ils bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Ainsi, la branche incite les structures à vérifier, en consultant le salarié concerné, que les formations dispensées par les organismes de formation soient adaptées aux travailleurs handicapés et que l'organisation de ces formations soit adaptée à la situation des salariés handicapés (par exemple : durée, aménagement des déplacements, recours à des intervenants spécialisés, adaptation du matériel utilisé, etc.).

Pour rappel, afin de tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant, les actions de formation professionnelle prévues à la sixième partie du code du travail prévoient un accueil à temps partiel ou discontinu ainsi qu'une durée et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle, dans des conditions déterminées par décret.

Ainsi, les organismes de formation ou les instituts/organismes habilitées à délivrer de la formation continue doivent mettre en œuvre un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de formation et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle pour les personnes handicapées. Ces adaptations peuvent être individuelles ou collectives pour un groupe de personnes ayant des besoins similaires. Elles portent également sur les méthodes et les supports pédagogiques et peuvent recourir aux technologies de l'information et de la communication.

L'adaptation de la validation de la formation professionnelle porte sur les aménagements des modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation.

Il est également rappelé que depuis le 1er janvier 2022, les organismes de formation doivent être titulaires de la certification Qualiopi pour bénéficier de fonds des financeurs mentionnés à l'article L. 6316-1 du code du travail : l'OPCO, l'État, les régions, la Caisse des dépôts et des consignations, France Travail et l'Agefiph.

5.2. Prise en charge financière de la formation

a) Par l'Agefiph et Cap emploi

L'Agefiph met à disposition des organismes de formation et centres de formation des apprentis des solutions pour que les personnes handicapées accèdent à la formation tout au long de leur parcours : accompagnement par la ressource handicap formation, aide financière, outil d'évaluation des besoins.

Les partenaires sociaux invitent les structures, référents handicap et salariés à se rapprocher de l'Agefiph, cap emploi ou tout autre institution spécialisée pour connaitre les conditions pour bénéficier d'une aide financière dans le cadre de la formation professionnelle.

b) Par l'OPCO de la branche

Dans le cadre du plan de développement des compétences et des axes financés par Uniformation, la prise en charge des actions de formation à destination des personnes en situation de handicap peut faire l'objet d'un financement particulier selon les décisions du conseil d'administration de l'OPCO.

À titre indicatif, en 2025, le conseil d'administration d'Uniformation a décidé de favoriser les parcours en alternance inclusifs en favorisant et en accompagnant le recrutement d'alternants en situation de handicap à travers deux mesures :
– la majoration du forfait horaire de prise en charge sur le contrat de professionnalisation (18 euros/heure au lieu de 15 euros) ;
– la remise en place de l'aide à l'exercice de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage pour les 6 premiers mois de contrat pour les contrats de professionnalisation conclus avec un alternant en situation de handicap (230 euros/mois pendant 6 mois pour les contrats débutant à compter du 1er janvier 2025).

Par ailleurs, en 2025, le conseil d'administration de l'OPCO uniformation a prévu dans le cadre du plan légal moins de 50 salariés un soutien du développement RH incluant la prise en charge d'actions de formation ayant une application collective sur l'organisation de la structure et du travail au sein de celle-ci. Un des axes concerne l'intégration des salariés dans l'entreprise dont l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Les modalités de prises en charge sont fixées annuellement par le conseil d'administration de l'OPCO et non par la branche et peuvent donc évoluer.

c) Par les fonds conventionnels de la branche

Les partenaires sociaux s'engagent dans le cadre de la CPNEF à étudier les modalités permettant de favoriser le départ en formation des personnes en situation de handicap (à travers notamment une meilleure prise en charge des frais annexes ou des coûts pédagogiques).

Ces modalités seront portées à la connaissance des structures de la branche.

ART. 6

6.1. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La connaissance de la qualité de salarié en situation de handicap par l'employeur permet d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées. Il est rappelé qu'il est interdit de prendre des mesures discriminatoires en raison de l'état de santé ou du handicap du salarié. La reconnaissance du handicap peut également permettre de bénéficier des services et aides financières de l'Agefiph.

Seul le salarié peut prendre la décision d'engager une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Il peut être accompagné dans cette démarche par le référent handicap et/ou, par l'accompagnateur socio-professionnel s'il s'agit d'un salarié en parcours d'insertion. Au regard de la complexité des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée et demi pour une première demande et une journée et demi à l'occasion du renouvellement, fractionnable en demi-journée pour effectuer les démarches d'obtention ou de renouvellement, sur présentation d'un justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance minimal de 7 jours.

6.2. Suivi médical et prévention des risques

Il est rappelé que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

De manière générale, les services de prévention et de santé au travail conseillent les employeurs, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, physiques ou psychiques et de contribuer au maintien en emploi des salariés.

Tout travailleur qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention, être considéré comme travailleur handicapé au sens de l'article L. 5213-1 du présent code et être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que tout travailleur qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté de son état de santé.

Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit mentionnés à l'article L. 3122-5, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit par le médecin du travail, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

Lors de la visite d'information et de prévention, tout travailleur handicapé ou qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité mentionné au cinquième alinéa de l'article L. 4624-1 est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail. Le médecin du travail, dans le cadre du protocole mentionné à l'article L. 4624-1, détermine la périodicité et les modalités du suivi de son état de santé qui peut être réalisé par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1.

L'employeur prend en considération les avis présentés par le médecin du travail sur l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés. Il lui fait connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Le salarié peut solliciter à tout moment une visite médicale. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.

6.3. Aménagement et maintien dans l'emploi

a) Aménagement des conditions de travail

L'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs en situation de handicap d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Le refus de prendre des mesures peut être constitutif d'une discrimination.

L'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail lorsque la nature du poste le permet.

En cas de changement d'employeur, la conservation des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail des travailleurs handicapés, lorsqu'il comporte les mêmes caractéristiques dans la nouvelle entreprise, peut être prévue par convention entre les deux entreprises concernées. Cette convention peut également être conclue entre une entreprise privée et un employeur public.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le télétravail peut constituer un moyen pertinent pour favoriser l'emploi d'un travailleur en situation de handicap dès lors que la nature du poste le permet et à la condition de veiller à maintenir le salarié à un réel collectif de travail. L'avis du salarié concerné doit également être sollicité. L'employeur veille spécifiquement pour les salariés en insertion à ce que cela n'engendre pas de difficultés dans le cadre de leur parcours d'insertion.

b) Évolution de carrière

Les travailleurs en situation de handicap bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et leurs aptitudes. Tous les salariés de la structure doivent ainsi être en mesure d'accéder aux mêmes possibilités d'évolution de carrière y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Les structures veillent particulièrement sur le plan de la rémunération comme de l'évolution professionnelle à apporter des mesures correctives si des décalages sont constatés au détriment des salariés en situation de handicap.

c) Entretiens réguliers des travailleurs en situation de handicap

À la demande du salarié en situation de handicap et sur avis de la médecine du travail, un entretien annuel peut être mis en place afin d'évoquer les évolutions éventuelles du handicap du salarié et les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions. Ces moyens sont définis en concertation avec le médecin du travail, les représentants du personnel ou des prestataires externes compétents en la matière.

À défaut d'entretien annuel mis en place, et si le salarié l'accepte, ce point pourra également être abordé lors de l'entretien d'évaluation.

L'objectif de cet entretien est de prévenir toute dégradation des conditions de travail du salarié, les risques d'aggravation du handicap ou les accidents du travail ou maladies professionnelles.

Le référent handicap, s'il existe, peut assister à cet entretien sous réserve que le salarié en fasse la demande.

d) Maintien dans l'emploi et aggravation du handicap

En cas de survenance ou d'aggravation d'un handicap au cours de la carrière, le maintien dans l'emploi doit se réaliser par des moyens appropriés tels que l'amélioration de l'organisation du travail, la formation ou la recherche d'un environnement de travail compatible avec l'état de santé, les capacités et les compétences professionnelles.

Les salariés dont le handicap vient à s'aggraver peuvent demander, après avis du médecin du travail, une réduction de leur temps de travail. L'employeur prend les mesures nécessaires afin d'accéder à cette demande en priorité en fonction des nécessités d'organisation du travail. Cette réorganisation entraîne une réduction de salaire proportionnelle à la réduction de la durée du travail. Un avenant au contrat de travail est signé.

ART. 7

7.1. Composition

Il est institué un comité de suivi qui est chargé d'assurer le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du présent accord au sein de la branche.

Le comité de suivi est composé des organisations représentatives au sein de la branche, volontaires pour y participer. L'organisation syndicale désigne un représentant. L'organisation professionnelle désigne un nombre égal de représentants. Le secrétariat paritaire participe à ce comité de suivi et des partenaires extérieurs peuvent être invités à y participer si les autres membres ont besoin d'une expertise complémentaire.

7.2. Missions

Le comité de suivi a notamment pour missions :
– examiner l'application des dispositions de l'accord ;
– identifier les difficultés éventuelles rencontrées par les structures de la branche pour l'application du présent accord ;
– analyser les besoins d'adaptation et de clarification ;
– proposer, le cas échéant, des axes d'amélioration de révision de l'accord.

7.3. Fonctionnement et réunions

Une réunion des partenaires sociaux au cours de la 4e année permettra de dresser un bilan de l'application de cet accord.

Les règles de fonctionnement sont similaires à celles définies pour les commissions paritaires dans le règlement intérieur de la branche.

7.4. Modalités de décision et rapport

Les échanges au sein du comité de suivi ont vocation à conduire à des constats partagés et, lorsque nécessaire, à des recommandations transmises à la CPPNI.

Un rapport de suivi, reprenant les constats et recommandations du Comité, est présenté aux partenaires sociaux de la branche.

7.5. Durée du mandat

Les membres du comité de suivi sont désignés pour la durée d'application du présent accord. Leur mandat est renouvelable en cas de reconduction ou de révision de l'accord.

ART. 8

Au regard de la finalité du présent accord, qui consiste à prévoir des dispositions spécifiques à la situation des travailleurs handicapés dans la branche des ACI, 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 ont estimé qu'il n'était pas nécessaire de prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés. Dans ce cas, les dispositions s'appliqueront quelle que soit la taille de l'entité.

ART. 9

9.1. Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de son entrée en vigueur.

9.2. Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions de cet accord entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

9.3. Suivi de l'accord et clause de rendez-vous

Un suivi sera organisé entre les partenaires sociaux à l'occasion des différentes CPPNI qui auront lieu postérieurement à la première année de l'entrée en vigueur du présent accord.

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 accord.

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 écrit et intégrée dans le compte rendu de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et peut, le cas échéant, être accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

9.4. 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 de la ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.

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

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

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

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

Le présent accord a donc pour principaux objectifs de :
– présenter un état des lieux et les principaux indicateurs clés concernant les travailleurs en situation de handicap au sein de la branche ;
– rappeler aux structures leurs obligations légales et réglementaires en la matière et de les inciter à respecter leur obligation en matière d'embauche des travailleurs handicapés ;
– faire connaitre aux salariés en situation de handicap leurs droits et faciliter leurs démarches ;
– promouvoir le recrutement des personnes en situation de handicap ;
– favoriser le maintien en emploi des salariés en situation de handicap ;
– favoriser l'évolution professionnelle, le développement des compétences ainsi que l'accès à la formation professionnelle des salariés en situation de handicap ;
– améliorer la prévention et la prise en compte des situations de handicap.

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

Les partenaires sociaux souhaitent apporter un éclairage sur les termes employés au sein du 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 ;
– le terme « structure » est employé à titre générique et correspond, selon le contexte où se trouve l'employeur, au terme « entreprise » ou « association ».

SECTION 40

Avenant : Avenant n° 1 du 20 février 2026 à l'accord du 25 novembre 2025 relatif aux frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 2.2 « Modalités de cotisation » est modifié dans les conditions suivantes :

Dans le tableau fixant les taux de cotisations des salariés qui ne relèvent pas du régime local d'Alsace-Moselle :
– à la ligne « formule base 1 », « facultatif salarié », « plus base 3 », le taux pour la colonne « conjoint » de 0,65 % est remplacé par 0,83 % ;
– à la ligne « formule base 1 », « facultatif salarié », « plus base 3 », le taux pour la colonne « enfant » de 0,31 % est remplacé par 0,38 %.

Les autres dispositions demeurent inchangées.

ART. 2

Le tableau de niveau de garanties en annexe de l'accord du 25 novembre 2025 est intégralement remplacé par le tableau en annexe du présent avenant afin de prendre en compte les évolutions réglementaires.

ART. 3

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à mettre à jour les dispositions relatives à l'accord frais de santé et le tableau des garanties, 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.

ART. 4

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 1er mars 2026.

4.3. Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux à compter de septembre 2026 pour suivre la mise en œuvre 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.

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.

ART.

Le présent avenant vise à modifier les taux de cotisation tels que prévus dans l'accord collectif relatif aux frais de santé signé le 25 novembre 2025 ainsi qu'à prendre en compte les évolutions réglementaires intervenues pour les retranscrire dans le tableau des garanties.

ART.

Annexe

Tableau de garanties à compter du 1er janvier 2026

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260013_0000_0020.pdf/BOCC

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).